

الموسوعة الإدارية الحديثة

مبادئ المحكمات الإدارية العليا

وفتاوى الجمعية العمومية

سنة ١٩٢٦ - ربيع عام ١٩٨٥

تمت اشراف

الاستاذ حسن الشكراني

المستشار العام لجامعة القاهرة

الدكتور عصمت عظيم

المستشار العام لجامعة القاهرة

الجزء السادس

الطبعة الأولى

١٩٨٧ - ١٩٨٦

دار الفكر العربية للموسوعات ومركز الفكران الخاص

٢٩٣٦٦٢٠٠ - ٥٤٣٠٠



الدار العربية للموسوعات

حسن الفكهاني - محام

تأسست عام ١٩٤٩

الدار الوحيدة التي تخصصت في إصدار

الموسوعات القانونية والأعلامية

على مستوى العالم العربي

ص . ب ٥٤٣ - تليفون ٣٩٣٦٦٣٠

٢٠ شارع عدلي - القاهرة

الموسوعة الإدارية الحديثة

مبادئ المحكمات الإدارية العليا

وفتاوى الجمعية العمومية

منذ عام ١٩٤٦ - وحتى عام ١٩٨٨

المجلة العامة لمكتبة الاسكندرية
رقم المجلد : ١٠٠
تسجيل : ١٤٩٦٤

تحت إشراف

الأستاذ حسن الفكهاني
الحامي أمام محكمة النقض

الدكتور نعيم عطية
نائب رئيس مجلس الدولة

المجلد السادس

الطبعة الأولى

١٩٨٧ - ١٩٨٦

إصدار : الدار العربية للموسوعات

القاهرة : ٢٠ شارع عدلي - ص.ب : ٥٤٣ - ت : ٧٥٦٦٣٠

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُلْ أَعْمَلُوا

فَنَسِيرِي اللَّهِ عَمَلَكُمْ

وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

تقديم

الدار العربية للموسوعات بالقاهرة
التي قدمت خلال أكثر من ربع قرن
مضى العديد من الموسوعات القانونية
والإعلامية على مستوى الدول العربية .

يسعدنا أن تقدم إلى السادة رجال القانون
في مصر وجميع الدول العربية هذا العمل الجديد
الموسوعة الإدارية الحديثة

شاملة مبادئ المحكمات الإدارية العليا
منذ عام ١٩٥٥

وفتاوى الجمعية العمومية منذ عام ١٩٤٦
وذلك حتى عام ١٩٨٥

أرجو من الله عز وجل أن يحوز القبول
وفقنا الله جميعاً لما فيه خير أمتنا العربية .

هبة الفكر هـ

موضوعات الجزء السادس

انتهاء الخدمة

(مع أبحاث فقهية)

— انتهاء الخدمة بقسوة القانون :

• بلوغ السن القانونية — مدور حكم جاني ، ٤

— انتهاء الخدمة من جانب الإدارة :

• الفصل بسبب الغاء التوظيفة • الفصل بسبب عدم اللياقة الصحية •

• الفصل بغير الطرق النافذة •

— انتهاء الخدمة بالاتفاق بين الإدارة وموظفيها : ، الاستقالة

• الاستقالة المبرجة : الاستقالة الضمنية أو الحكية : الاستقالة
الفسرية (

منهج ترتيب محتويات الموسوعة

بويت في هذه الموسوعة المبادئ القانونية التي قررتها كل من المحكمة الإدارية العليا والجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع ومن قبلها قسم الرأي مجتمعا منذ انشاء مجلس الدولة بالقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٤٦ .

وقد رتبنا هذه المبادئ مع ملخص للاحكام والفتاوى التي ارسنتها ترتيبا أبجديا طبقا للموضوعات ، وفي داخل الموضوع الواحد رتبنا المبادئ وملخصات الاحكام والفتاوى ترتيبا منطقيا بحسب طبيعة المادة المجمعة وامكانات هذه المادة للقبوب ،

وعلى هدى من هذا الترتيب المنطقي بدىء — قدر الامكان — برصد المبادئ التي تضمنت قواعد عامة ثم اعقبها المبادئ التي تضمنت تطبيقات أو تفصيلات . كما وضعت المبادئ المتقاربة جنباً الى جنب دون تفيد بتاريخ صدور الاحكام أو الفتاوى . وكان طبيعيا أيضا من منطق الترتيب المنطقي المبادئ في اطار الموضوع الواحد . أن نوضع الاحكام والفتاوى جنباً الى جنب ما دام يجمع بينها تماثل أو تشابه يقرب بينها دون فصل تحكى بين الاحكام في جانب والفتاوى في جانب آخر ، وذلك مساعدة للباحث على سرعة تتبع المشكلة التي يدرسها والوصول بقصر السبل الى الالام بما ادلى في شأنها من حلول في احكام المحكمة الادارية العليا او فتاوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع على حد سواء . وكثيرا ما تتلاقى الاحكام والفتاوى أو تتقارب عند رأى واحد ، بل حتى متى وجد تعارض بينها فمن المفيد أن يتعرف القارئ على هذا التعارض توا من استعراض الاحكام والفتاوى متعاقبة بدلا من تشقيقه بالبحث عما اقرته المحكمة من مبادئ في ناحية وما قررتها الجمعية العمومية في ناحية أخرى .

ولما كانت بعض الموضوعات تنطوي على مبادئ عديدة ومشعبة ارساها كم من الاحكام والفتاوى فقد اجريت تقسيمات داخلية لهذه الموضوعات الى فصول وفروع وزعت عليها المبادئ وما تعلق بها من فتاوى واحكام بحيث يسهل على القارئ الرجوع الى المبدأ الذي يحتاج اليه .

وقد ذيلت كل من الاحكام والفتاوى ببيانات تيسر على الباحث الرجوع اليها في الاصل الذي استقيت منه بالمجموعات الرسمية التي دأب المكتب الفنى بمجلس الدولة على اصدارها سنويا للاحكام والفتاوى ، وان كان الكثير من هذه المجموعات قد اضحى متعزرا التوصل اليها لتقدم العهد بها ونفاذ طبعاتها . كما ان الحديث من الاحكام والفتاوى لم يتيسر طبعها الى الآن في مجلدات سنوية . مما يزيد من القيمة العملية للموسوعة الادارية الحديثة ويعين على التفانى في الجهد من أجل خدمة عالية تتمثل في اعلام الكافة بما ارساه مجلس الدولة ممثلا في محكمته الادارية العليا والجمعية العمومية لتسمى الفتوى والنشريع من مبادئ يهتدى بها .

وعلى ذلك فسيلتقى القارئ في ذيل كل حكم او فتوى بتاريخ الجلسة اننى صدر فيها الحكم والفتوى ، ورقم الطعن امام المحكمة الادارية العليا التى صدر فيها الحكم : او رقم الملف الذى صدرت الفتوى من الجمعية العمومية او من قسم الراى مجتمعا بشأنه ، وان تندر الإشارة الى رقم الملف في بعض اتحالات القليلة فسيلتقى في تلك الفتوى بدلا من ذلك بالرقم الذى صدرت فيه الفتوى الى الجهة الادارية التى طلبت الراى وتاريخ هذا التصدير .

وفي كثير من الاحيان تتأرجح المجموعات الرسمية التى تنشر الفتاوى بين هذين البيئتين الخالصين فتشير تارة الى رقم ملف الفتوى وتشير تارة اخرى الى رقم الصادر وتاريخه .

ومثال ذلك :

« طعن ١٥١٧ لسنة ٢ ق جلسة ١٣/٤/١٩٥٧ » .

ويعنى ذلك حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ١٥١٧ لسنة ٢ ق الصادر بجلسته ١٣ من ابريل ١٩٥٧ .

مثال ثان :

(ملف ٧٧٦/٤/٨٦ جلسة ١٩٧٨/٦/١٤)

ويقصد بذلك الفتوى التى أصدرتها الجمعية العمومية لسمى الفتوى
والتشريع جلسة ١٤ من يونية ١٩٧٨ بشأن الملف رقم ٧٧٦/٤/٨٦ .

مثال آخر ثالث :

(فتوى ١٢٨ فى ١٩/٧/١٩٧٨)

ويقصد بذلك فتوى الجمعية العمومية تسمى الفتوى والتشريع التى
صدرت الى جهة الإدارة طلبة الفتوى برقم ١٢٨ بتاريخ ١٩ من يولية ١٩٧٨ .

كما سيجد القارئ تعليقات تزيد المساهمة بالموضوع الذى يبحثه .
وبعض هذه التعليقات تتعلق بفتوى أو حكم . وعندئذ سيجد استعيق عقب
الحكم أو الفتوى المعلق عليها ، وبعضها يتعلق بالموضوع برمته أو بكثر من
فتوى أو حكم بداخله وعندئذ سيجد القارئ هذا التعليق فى نهاية الموضوع .
وعنى اندوام لن تحمل التعليقات ارتباطا متسلسلة كما هو متبع بشأن المبادئ
المستخلصة من الفتاوى والأحكام المنشورة .

وبذلك نرجو ان نكون قد أوضحنا للقارئ المنهج الذى يجدر أن يتبعه
فى استخراج ما يحتاجه من مبادئ وتعليقات انطوت عليها هذه الموسوعة .
ولا يفوتنا فى هذا المقام ان نذكر القارئ بأنه سوف يجد فى ختام الموسوعة
بيانا تفصيليا بالإحالات ، ذلك لتمتق عديد من الفتوى والأحكام بكثر من
موضوع ، ناذ! كانت قد رصعت فى أكثر الموضوعات ملائمة الا انه وجب
ان نشير إليها بمسابقة الموضوعات الأخرى التى تمسها الفتوى أو الحكم من
ترتيب أو بعيد .

والله ولى التسوية

حسن الفكهانى ، نعيم عطيه

انتهاء الخدمة

الفصل الأول : انتهاء الخدمة بقوة القانون

الفرع الأول : انتهاء للخدمة ببلوغ السن القانونية

أولا : السن القانونية للتقاعد

(أ) التقاعد في سن الستين

(ب) التقاعد في الخدمة إلى سن الخمسة والستين

(ج) البقاء في الخدمة مدى الحياة

ثانيا : انتهت السن

ثالثا : مد الخدمة بعد السن القانونية

رابعا : مسائل متنوعة في انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية

الفرع الثاني : انتهاء الخدمة بصور حكم جنائي

أولا : عقوبة العزل من الوظيفة العامة

ثانيا : الحكم في جنائية بغير وقف التنفيذ العزل يترتب انتهاء

الخدمة بقوة القانون

ثالثا : الحكم بالعزل مع وقف التنفيذ

رابعا : الجريمة المخلة بالشرف

الفصل الثاني : انتهاء الخدمة من جانب الإدارة

الفرع الأول : الفصل بسبب الفساد الوظيفية

الفرع الثاني : الفصل بسبب عدم اللياقة الصحية

الفرع الثالث : الفصل بغير الطريق التأديبي

أولا : الفصل بغير الطريق التأديبي في الحالات العامة

ثانيا : الفصل بغير الطريق التأديبي في حالات التطهير

الفصل الثالث : انتهاء الخدمة بالاتفاق بين الإدارة وموظفيها (الاستقالة)

الفرع الأول : الاستقالة الصريحة

الفرع الثاني : الاستقالة الضمنية أو الحكيمة

الفرع الثالث : الاستقالة التيسيرية

أولاً : قرارات مجلس الوزراء في ١١/٢٥ و ١٢/٩ و ١٢/١٩٥٢

ثانياً : قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦/١٢/١٩٥٢

ثالثاً : القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠

رابعاً : قرار رئيس الجمهورية رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠

الفصل الرابع : محال عليه ومتنوعة في انتهاء الخدمة

انتهاء الخدمة بقوة القانون

— انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية

— انتهاء الخدمة بمصدر حكم جنائي

الفصل الأول انتهاء الخدمة بقوة القانون

الفروع الأول انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية

أولاً : السن القانونى للتقاعد :

(١) التقاعد فى سن الستين :

قاعدة رقم (١)

المبدأ :

سرد لبعض النصوص التى تعالج سن الإحالة على المعاش - السن
الذى تنتهى ببلوغها خدمة الموظف المؤقت المعين على وظيفة دائمة فى الجزائية
هى سن الستين .

ملخص الحكم :

أن المادة ١٤ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاشات
الملكية المعدلة بالقانونين رقمى ٢٩ لسنة ١٩١٠ و ١٤ لسنة ١٩١٣ نصت
فى فقرتها الأولى على أنه « متى بلغ سن الموظفين المستخدمين للمكين
ستين سنة وجب إحالتهم على المعاش حتا ما لم يصدر قرار خاص
من مجلس النظار بإبقائهم فى الخدمة لمدة معينة بنسأ على طلبهم ...
ولا يجوز ابتاء أى موظف لو مستخدم فى انخدمة بعد سن السبعين
سنة » . وفى فقرتها الثالثة نصت على أن « يرغب المستخدمين المؤقتون
والخدمة الخارجون عن هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين من
سنتهم ما لم يرخص لهم ناظر المالية بالبقاء فى الخدمة لمدة معينة بنسأ
على طلبهم ، ومع ذلك فلا يجوز فى أى حال من الأحوال إبقاؤهم فى الخدمة
بعد سن السبعين سنة » . ولما صدر المرسوم بقانون رقم ٢٧

لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات ردد في المادة ١٤ منه ما جاء بالفقرة الأولى من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ولم يردد ما جاء بالفقرة الثالثة في شأن سن انتهاء الخدمة بالنسبة الى المستخدمين والمؤقتين والخدمة الخارجين عن هيئة العمال ، ذاك لأن القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ قد عالج النظام القانوني للمعاشات والمكافآت بالنسبة لمن يجرى على راتبهم حكم الاستقطاع لاحتياطي المعاش . فاستمر في تحديد سن انتهاء الخدمة بالنسبة الى هؤلاء ، ولم يتعرض لمن انتهاء الخدمة بالنسبة الى المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجين عن هيئة العمال الذين أخرجهم من نطاق تربيته ، فظل نص الفقرة الثالثة من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ساريا في حقهم ، واطرد الرأي في التطبيق على ذلك . ثم صدر القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ناما في المادة الأولى منه على أن يسرى حكمه على الموظفين الداخلين في الهيئة سواء أكانوا مقبطين أم غير مقبطين : واعتبر موظفا في تطبيق احكامه كل من يعين في إحدى الوظائف الداخلة في الهيئة بمقتضى مرسوم أو امر جمهوري أو قرار من مجلس وزراء أو وزير أو من أية هيئة أخرى تلك سلطة التعيين قانونا . ثم صدر المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ الذي أنشأ صندوقا للأجور خص به غير المنعنين من موظفي الدولة للمنعنين المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة ضمن الباب الأول من الميزانية العامة للدولة ، أو في ميزانيات الجامعات أو الأزهر والمعاهد الدينية أو غيرها من الميزانيات التي تعين بقرار من مجلس الوزراء ، فنار الخلاف حول السن التي تنتهي ببلوغها خدمة الموظفين المؤقتين المعننين على وظائف دائمة في الميزانية . فانفتى قسم الرأي مجتمعا بمجلس الدولة بجلسته المتعقبة في ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥٣ بأن الموظفين غير المقبطين والمعننين يعود على ربط وظائف دائمة في الميزانية تنفيذًا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦ من يناير سنة ١٩٣٥ الخاص بوقف التثبيت — لا يعتبرون من الموظفين المؤقتين في حكم الفترة الثالثة من المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ، ومن ثم يتقاعدون في سن الستين ونفاً للبدء ١٤ من القانون ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية . وتنفذا لهذا الرأي أذاع ديوان الموظفين الكتاب الدوري رقم ٤٦

لسنة ١٩٥٢ في ١٩ من يولية سنة ١٩٥٢ على الوزارات والمصالح . ومقتضاه ان الموظفين غير المثبتين المعينين بعقود على وظائف دائمة بالميزانية يفصلون من الخدمة عند بلوغهم الستين ، ومن يبلغ منهم هذه السن الآن أو يكون قد جاوزها تنتهى خدمته فوراً ، فتضرر هؤلاء من انتهاء خدمتهم فوراً بغير ابهالهم الوقت الكافى لتدبير شسئون معاشهم ، ومن اجل ذلك صدر القانون رقم ٤١٣ لسنة ١٩٥٢ فى ١١ من أغسطس سنة ١٩٥٢ بحكم وقتى أو استثنائى نالما فى مادته الأولى على انه « استثناء من أحكام القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ والقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليهما ، يبقى فى خدمة الحكومة الموظفون المؤقتون الشاغلون لوظائف دائمة الذين تزيد سنهم فى ١٩ من يولية سنة ١٩٥٢ على التاسعة والخمسين على أن يفصلوا بحد ماضى سنة من هذا التاريخ أو عند بلوغهم سن الخامسة والستين ، فى أى التاريخين اقرب » . وغنى عن البيان أن الشارع أكد بما لا شبهة فيه أن السن التى يحال فيها الى المعاش الموظفون المؤقتون الشاغلون لوظائف دائمة هى فى الأصل سن الستين ، وقد انصحت عن ذلك المذكرة الايضاحية للقانون المذكور ، وكشفت عن الحكمة التشريعية للحكم الاستثنائى والوقتى الذى جاء به هذا القانون ،

(طعن ١٢٦٢ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٦/١٢/٨) .

قاعدة رقم (٢)

المبدأ :

سن التقاعد - الحاط فى تحديده - هو بطبيعة الوظيفة التى يشغلها الموظف والوصف الوارد لها بالميزانية بصرف النظر عن الدرجة التى يشغلها الموظف - موظفو الدرجات الشخصية كاصحاب الدرجات الفعلية يتقاعدون فى الستين اذا كانت الوظيفة دائمة (القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩) وفى الخامسة والستين ان كان غير ذلك (القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩) .

ملخص الفتوى :

ان منطاز كمنية ترك الخدمة والسن التى يتم فيها ذلك الترك متعلق بالوظيفة التى يشغلها الموظف ، وقد سبق لقسم الراى مجتمعاً ان علاج

هذه الحالة في فتواه الصادرة في ١٥/١٢/١٩٥٢ وقد جاء بها : « ان التمييز بين السن المقررة لتقاعد فريق من الموظفين وبين السن المقررة لتقاعد فريق آخر منهم يرتد الى امر متعلق بالوظيفة ذاتها وطبيعتها واعباتها ، وليس بصفة لصيقة بالموظف ذاته كالتمييز او عدمه . فانه لما كان شاغلو الوظائف الدائمة هم القانونيون بأكبر واهم قسط في العمل مما يتطلب منهم بذل جهود عقلية وذهنية ترهقهم وتستهلك قواهم على مر السنين ، فقد قدر المشرع ان تضعف قدرتهم على الإنتاج في سن ادنى من غيرهم من الموظفين الشاغلين وظائف غير دائمة اذ لا تقتضى منهم للقيام بأعباء وظائفهم الا جهدا يسيرا بالتقاسم أى من يشغلون وظائف دائمة . ولذلك ميز المشرع بين هؤلاء وأولئك من حيث السن التى يتقاعدون عنها » . فالمناط اذن في تحديد سن التقاعد هو طبيعة الوظيفة التى يشغلها الموظف والوصف الوارد لها في الميزانية . ومن ثم يكون هناك مبرر واضح للتمييز في الحكم بين من يشغل وظيفة دائمة ومن يشغل وظيفة مؤقتة ، بغض النظر عن درجته المسالية فعليه كسب ام شخصية . ولا عبرة بما قد يقضى من ان نظام الادخار ينطبق على اصحاب الدرجات الشخصية جميعا . ومعنى ذلك ان المشرع قصد التسوية في المعاملة بصفة عامة بين اصحاب الدرجات المؤقتة واصحاب الدرجات الدائمة - لا اعتداد بهذا القول : لان الحكمة من وضع نظام التامين والادخار تختلف عن حكمة نظام التقاعد ، فهذا يقوم على ان الموظف الذى يشغل وظيفة دائمة تستهلك قواه في سن مبكرة عن يشغل وظيفة غير دائمة . بينما القصد من نظام الادخار هو تأمين مستقبل الموظفين وحمايتهم من العوز بعد تركهم الخدمة . وهذه الحكمة تقضى تطبيق هذا النظام على جميع موظفى الدولة دون تفرقة بينهم . على حين ان الحكمة من وضع نظام التقاعد تقتضى التفريق في الحكم بين موظفى الدولة من حيث الوظيفة التى يشغلها كل منهم . وانفرق واضح بين الحالتين . من اجل ذلك فان اصحاب الدرجات الشخصية شأنهم شأن غيرهم من موظفى الدولة نوى الدرجات الدائمة لتحديد السن التى يتقاعدون فيها بحسب طبيعة الوظيفة التى يقومون بأعبائها فعلا ، فان كانت هذه الوظيفة دائمة حسب وصفها الوارد في الميزانية فانهم يتقاعدون في سن الستين ، وان كانت غير ذلك تقاعدوا في سن الخامسة والستين .

(فتوى ٢٨٦ في ١٧/٧/١٩٥٥) .

قاعدة رقم (٢)

المبدأ :

المبرة في اعتبار الموظف شاغلا وظيفة دائمة او مؤقتة هي بالوصف الوارد عنها بالميزانية - لا عبرة بالمصرف المالى للوظيفة ، ولا بكون شاغلها على درجة شخصية او اصلية ، ولا بكونه ميثقا من عدمه .

ملخص الحكم :

ان المادة ٤ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على ان « الوظائف الداخلة في الهيئة اما دائمة واما مؤقتة حسب وصفها الوارد في الميزانية » . فاذا بان من ميزانية الدولة ان وظيفة المدعى واردة ضمن الوظائف الداخلة في الهيئة وموصوفة بانها دائمة ، فانه بهذه المثابة يعتبر شاغلا لوظيفة دائمة بحسب وصفها الوارد في الميزانية ، ويعتبر تبعا لذلك من الموظفين الدائمين طبقا للمادة الاولى من القانون المذكور ، وبالتالي يحال الى المعاش في سن الستين ، ولا مبرة بكون محرف وظيفته المالى على احدى الدرجات التاسعة المؤقتة . لان الصرف المالى لا تأثير له في كيان الوظيفة وقوامها ووضفها في الميزانية ، والمناطق في دائمية الوظيفة التي تضى بدورها صفة الدائمية على الموظف هو بحسب وصفها الوارد في الميزانية في سلك الدرجات الداخلة في الهيئة من الاولى الى التاسعة ، لا ان يكون الموظف ميثقا او غير ميثب ، والوظيفة من ناحية اخرى لا تتأثر في طبيعتها بكون شاغلها حاصلا على درجة شخصية او اصلية .

(طعن رقم ١٦٩٦ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٧/١٢/٢١) .

قاعدة رقم (٤)

المبدأ :

موظف دائم يشغل وظيفة دائمة - احالته الى المعاش في سن الستين - لا يقر من ذلك ان يكون قد تقدم بطلب لمعاملته معاملة الموظفين المؤقتين حتى ينتفع بالبقاء في الخدمة الى سن الخامسة والستين .

ملخص الحكم :

مضى ثبت ان المدعى كان من موظفى مجالس المديرية الدائمين ونقل الى وزارة التربية والتعليم على وظيفة دائمة ، فيكون مركزه القانونى - والحالة هذه - انه من الموظفين الدائمين لوظيفة دائمة . فاذا كان قد تقدم بطلب الى وزارة التربية والتعليم بعد نطفه اليها يلتبس معاملته معاملة المؤقتين حتى ينتفع بالبقاء فى الخدمة الى سن الخامسة والستين ، فان هذا لا يغير من حقيقة مركزه انقانونى الذاتى آنئذ ، وانما هو طلب للنظر فى مد خدمته ، شأنه فى ذلك شأن أى موظف يطلب مد خدمته ، وما دام الامر كذلك فلم يكن ثمة الزام على وزارة التربية والتعليم باستبقائه فى الخدمة بعد سن الستين ، ويكون قرار فصله اعتبارا من انتاريخ المذكور قرارا سليما لا مطن عليه .

(طعن ١٥٦٧ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٧/١١/٣٠) .

قاعدة رقم (٥)

المبدأ :

الموظفون المؤقتون المعينون على وظائف دائمة فى الميزانية - تقاعدهم فى سن الستين - المكافأة المتصوص عليها بقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٥٤/٨/٤ - مشروطة باستمرار الموظف فى الخدمة حتى ١٩٥٤/٧/١٩

ملخص الحكم :

فى ٨ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ صدر المرسوم بقانون رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء صندوق للتأمين لجميع موظفى الدولة المدنيين المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة وإنشاء صندوق آخر للاذخار يخصص لغير المثبت من هؤلاء الموظفين . وعقب صدور هذين القانونين ثار البحث حول السن التى يحال فيها الى المعاش الموظفين المؤقتون المعينون على وظائف دائمة فى الميزانية ، فذهب الراى الى ان الموظفين غير المتبتين المعينين يعقود على ربط وظائف دائمة فى الميزانية تنفيذيا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦ من يناير سنة ١٩٢٥ الخامس بوقف التقديت

لا يعتبرون من الموظفين المؤقتين في حكم الفقرة الثالثة من المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٠٩ ومن ثم يتقاعدون في سن الستين وفقا لحكم المادة الرابعة عشرة من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ، وأذاع ديوان الموظفين كتابا دوريا بهذا المعنى في ١٩/٧/١٩٥٢ على الوزارات والمصالح ، وقد كثرت الشكاوى من الموظفين الذين كانوا يؤملون البقاء في الخدمة الى سن الخامسة والستين من انهاء خدمتهم غورا بغير افعالهم الوقت الكافي لتدبير شئون معاشهم . وللتوفيق بين المصلحة العامة ومصلحة تلك الطائفة من الموظفين رؤى ان يسهل هؤلاء الموظفون سنة واحدة تبدأ من ١٩ من يولية سنة ١٩٥٢ تاريخ صدور كتاب ديوان الموظفين الدورى المشار اليه ، على ان من ينبغ منهم سن الخامسة والستين خلال هذه السنة تنتهى خدمته بمجرد بلوغه هذه السن ، فصدر بهذا المعنى القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٥٢ . وفي ٤ من أغسطس سنة ١٩٥٤ صدر قرار من مجلس الوزراء يقضى بمنح « الموظفين المؤقتين الذين فصلوا من الخدمة في ١٩ من يولية سنة ١٩٥٤ تطبيقا للقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٥٢ مكافأة توازي مرتب المدة الباقية لبلوغهم سن الخامسة والستين بحد اقصى قدره مرتب ستة شهور » . وفى ٦ من اكتوبر سنة ١٩٥٤ وافق مجلس الوزراء على مقترحات وزارة المالية في شأن صرف المكافأة المشار اليها ، وهي تقضى بان « يصرف لكل موظف فصل من الخدمة في ١٩ من يولية سنة ١٩٥٤ تطبيقا للقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٥٢ مكافأة توازي مجموع المرتبات الشهرية التى كان يتقاضاها قبل فصله بما فيها اعانة غلاء المعيشة والمرتبات الاضافية الأخرى » ، ويلى « تصرف المكافآت عن مدة السنة اشهر دفعة واحدة » ، ويبين مما تقدم ان قرار مجلس الوزراء الصادر في ٤ من أغسطس سنة ١٩٥٤ المشار اليه قد انشأ مركزا قانونيا للموظفين الذين ينطبق في حقهم حكم القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٥٢ بشرط ان يكونوا قد استمروا في الخدمة الى ١٩ من يولية سنة ١٩٥٤ ، فاذا تحقق في شأنهم هذا الشرط انشأ من المركز القانونى المشار اليه واستحقت لهم المكافأة ، لها اذا لم يتوافر فيهم هذا الشرط فلا يفيدون من هذا المركز القانونى ولا يكون لهم حق في المكافأة .

قاعدة رقم (٦)

المبدأ :

موظف مؤقت - شغلته وظيفته دائمة - اهالته الى المعاشى في سن الستين .

ملخص الحكم :

ان الشارع حسم بالقانون رقم ٤١٢ لسنة ١٩٥٢ وبصفة تشريعية الخلاف حول السن التى يحال فيها الى المعاش الموظفون المؤقتون الشاغلون لوظائف دائمة ، واعتبارها فى الأصل سن الستين ، وإن لورد حكما وقتيا واستثنائيا - للحكمة التشريعية التى افصحت عنها المذكرة الإيضاحية - من مقتضاه ان يبقى فى خدمة الحكومة من كان من هؤلاء تزيد سنه فى ١٩ من يولية سنة ١٩٥٢ على التاسعة والخمسين ، على ان يفصلوا بعد مضى سنة من هذا التاريخ او عند بلوغهم سن الخامسة والستين ، فى اى التاريخين اقرب .

(طعن رقم ١٦٦٦ لسنة ٢ ق - جلسة ١١/١١/١٩٥٧) ،

قاعدة رقم (٧)

المبدأ :

القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ باصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين والقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٠ باصدار قانون التأمين والمعاشات لمستخدمى الدولة وعمالها المدنيين - تحديد سن الإحالة للمعاشى - تطبيق هذين القانونين على المخاطبين بلحكهما يتم من واقع مراكزهم القانونية الثابتة لهم وقت العمل به دون النظر بما كان لهم من مراكز قانونية سابقة على تاريخ نفاذ اى من القانونين المذكورين .

ملخص الفتوى :

ان القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ باصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين ينمى فى المادة (١٩) على أن « تنتهى خدمة الموظفين المنتسبين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

(١) الموظفين الذين تجيز قوانين توظيفهم استبقائهم في الخدمة بعد السن المذكورة « . »

وقد نشر هذا القانون في ٢٠ فبراير سنة ١٩٦٠ ونص في المادة (١٥) من مواد اصداره على أن يعمل به أول الشهر التالي لتاريخ نشره أي عمل به في أول مارس سنة ١٩٦٠ .

وينص القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لمستخدمي الدولة وعملها المدنيين في المادة (٢٠) على أن « تسرى على المستخدمين والعمال المنتسبين بالحكم هذا القانون سائر الأحكام الواردة في القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه فيما لم يرد به نص خاص في هذا القانون » .

ولقد نشر هذا القانون في ٢٠ فبراير سنة ١٩٦٠ وطبقا لنص المادة (١٥) من مواد اصداره عمل به من أول الشهر التالي لاتقضاء شهرين من تاريخ نشره أي عمل به اعتبارا من أول مايو سنة ١٩٦٠ .

ومن حيث أن المشرع قد قرر في المادة (١٩) من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه أصلا علما يسرى على المنتسبين بأحكامه مؤداة انتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الستين إلا أن المشرع استثناء من هذا الأصل احتفظ للموظفين الذين تجيز قوانين توظيفهم انتهاء خدمتهم بمعد السن المذكورة بحقهم في البقاء في الخدمة إلى السن التي تحددها لوائح توظيفهم كما بد هذا الاستثناء إلى مستخدمي الدولة وعملها المدنيين بنص المادة (٢٠) من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ ، وغنى عن البيان أن هذا الاستثناء لا ينطبق إلا على الموظفين أو العمال الموجودين بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ أو بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بحسب الأحوال .

ومن حيث أن تطبيق هذين القانونين على هؤلاء الأشخاص إنما يتم من واقع مراكزهم القانونية الثابتة لهم وقت العمل به ولا تتم بالنظر إلى ما كان لهم من مراكز قانونية في أوقات سابقة كوقت دخولهم الخدمة لذلك يتعين لتحديد الموظفين أو العمال المنتسبين بالاستثناء محل البحث الاعتماد بالنظام الوظيفي الخاضعين له وقت العمل بالقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ .

فى ١٩٦٠/٢/١ ان كان الأمر يتعلق بموظف أو وقت العمل بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٠ فى ١٩٦٠/٥/١ ان كان الأمر يتعلق بعمال .
ومن حيث أن تحديد سن الإحالة الى المعاش هو جزء من نظام التوظيف الذى يخضع له الموظف عند دخوله الخدمة وهذا النظام قابل للتعديل فى أى وقت حسبما يقضى الصالح العام باعتبار أن علاقة الموظف الوظيفية هى علاقة تنظيمية تحكمها قوانين ولوائح وليست علاقة تعاقدية ، وليس للموظف حق ذاتى بالنسبة لتحديد سن إحالته الى المعاش وانما يترك ذلك لنظم التوظيف تحدده كيفما يتفق مع المصلحة العامة وذلك فيما عدا الاستثناءات التى تقررها التشريعات على أنه يتعين عدم التوسع فى تفسير هذه الاستثناءات أو القياس عليها وانما يجب أن تقدر بقدرها ومن ثم فإن الاستثناء الوارد بالمادة (١٩) من قانون التقنين والمعاشات لموظفى الدولة الصادر بالقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٠ لا يجوز التوسع فى تفسيره بعده الى من كان وقت دخوله الخدمة لأول مرة خاضعا لأحد الانظمة الوظيفية التى تنقضى بانتهاء الخدمة فى سن الخلبسة والستين ثم تغير وضعه بعد ذلك بخضوعه لنظام يخرج من الخدمة ببلوغه سن الستين .

ومن حيث أن العامل المعروضة حالته وان كان قد عين بوظيفة يساعد محل خارج الهيئة فى ١٩٣٠/٢/٦ ووضع على الدرجة الثامنة المؤقتة فى ١٩٣٨/٣/١ فإنه تدرج بالترقى حتى الخامسة ثم نقل على مجموعة الوظائف الادارية فى ١٩٥٥/٧/١ وطبق عليه القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء صندوق لتقنين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين وآخر لموظفى الهيئات ذات الميزانية المستقلة الذى يقرر فى المادة (١٧) انتهاء خدمة المتقنين بأحكامه عند بلوغهم سن الستين وبذلك فإنه كان خاضعا فى ١٩٦٠/٢/١ تاريخ العمل بقانون معاشات الموظفين رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٠ وبالتالي كان فى ١٩٦٠/٥/١ تاريخ العمل بقانون معاشات العمال رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٠ لنظام يخرج من الخدمة فى سن الستين ومن ثم لا يفيد من أى من الاستثنائين المقررين بهذين القانونين .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية للسمى الفتوى والتشريع

الى أن خدمة السيد تنقضى فى سن الستين .

(فتوى ٤٠٦ فى ١٩٧٨/٤/٢٤)

قاعدة رقم (٨)

المبدأ :

المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاملات الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ - تقريرها انتهاء خدمة المتضمنين بأحكامه عند بلوغهم سن الستين استثنائها بعض طوائف المالمين الموجودين بالخدمة وقت العمل به ممن تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم بعد هذه السن - احتفاظ المستخدمين وانعمال المالمين قبل ١/٦/١٩٦٣ عند نقلهم على درجات وفقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بهذه الميزة - أساس ذلك أن المادة ٧٨ من هذا القانون قد احتفظت لهم بالاستثناءات المقررة لهم في هذا الشأن - اختلاف الوضع بالنسبة للمميين بكلفات شاملة لعدم وجود لوائح تقرر لهم ميزة معينة يحتفظون بها .

ملخص الفتوى :

أن المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاملات لموظفي الدولة وبمستحديها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تنص على أن تنتهي خدمة المتضمنين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ - المستخدمين والعمال الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخدمة والستين .

٢ - الموظفون الموجودون وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظيفهم انتهاء خدمتهم بعد السن المذكورة .

٣ - المنتفعون الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم قبل السن المذكورة .

٤ - الأطباء الموظفون بمراتبه الشؤون الدينية بوزارة الاوقاف والعباءة الموظفون والعلماء المدرسون بالأزهر والمعاهد الدينية العلمية الإسلامية ووعاظ مصلحة السجون الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون فتنتهي خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

ولا يجوز في جميع الأحوال بغير قرار من رئيس الجمهورية إبقاء أى منتفع في الخدمة بعد بلوغ سن التقاعد .

ولا تنبى أحكام هذه المادة على نواب رئيس الجمهورية وأعضاء مجلس الرياسة والوزراء ونواب الوزراء .

وقررت المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة مستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ أصلا عاليا يسرى على المنتسبين بأحكام هذا القانون كافة - مؤداه انتهاء خدمتهم جميعا عند بلوغهم سن الستين - إلا أن المشرع استثنى من هذا الأصل واحتفظ لبعض طوائف العاملين الموجودين بالخدمة وقت العمل بأحكامه الذين تقضى لوائح توظيفهم إنهاء خدماتهم بعد السن المذكورة بحكمهم فى البقاء فى الخدمة الى السن التى كانت تحددها لوائح توظيفهم ، كما استثنى العلماء الموظفين بهرابة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف والعلماء المواطنين والعلماء المدرسين بالأزهر والمعاهد الدينية العلمية الإسلامية ووعظ مصلحة السجون الموجودين بالخدمة وقت العمل بهذا القانون فنص فى الفقرة (٤) من المادة سالفه الذكر على أن تنتهى خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

وبذلك يكون القانون قد انشأ لكل من نوافر فى شأنه الاستثناء المقرر بالمادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ مركزا ذاتيا يخوله البقاء فى الخدمة بعد سن الستين وذلك طالما كانت علاقته الوظيفية بالدولة منذ انعمل بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ قائمة ولم يتغير مركزه الوطنى بانتهاء خدمته فى احدى هذه الوظائف باحد أسباب ترك الخدمة وإعادة تعيينه .

وعلى ذلك فإن المستخدمين والعمال المعينين قبل أول يونيو سنة ١٩٦٣ تاريخ العمل بالقانون سالف الذكر والذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم بعد بلوغ سن الستين والمستثنى بالمادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ من ترك الخدمة فى سن الستين يحتفظون بالميزة التى كانت مقررة لهم ولا يتركون الخدمة الا عند بلوغهم السن المقررة فى تلك

اللوائح ولا يغير من ذلك نظمهم الى درجات وفقسا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وذلك لأن المادة ٧٨ من هذا القانون قد احتفظت لهم بالاستثناءات المقررة لهم في هذا الشأن التي نصت على أن تنتهى خدمة العاملين بأحكاكه عند بلوغهم سن الستين مع مراعاة الاستثناءات الواردة في المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها ومعلميها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

وإذا لم تكن للمعينين بمكانات شاملة لوائح تقرر لهم ميزة معينة يحتفظون بها فإن خدمتهم بعد وضعهم على درجات تنتهى ببلوغهم سن الستين .

لذلك انتهى رأى اللجنة العمومية الى أن المستخدمين والمعامل المعينين قبل ١٩٦٣/٦/١ والذين تقضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم بعد بلوغ سن الستين والمستثنين بمقتضى المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ من ترك الخدمة في سن الستين يحتفظون بالميزة التي كانت تقررهم لهم لوائح توظيفهم عند نظمهم الى درجات وفقسا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

أما المعينون بمكانات شاملة فلم تكن ثمة لوائح تقرر لهم ميزة معينة يحتفظون بها وعلى ذلك فإن خدمتهم عند وضعهم على درجات تنتهى ببلوغهم سن الستين .

(غتوى ١٠٤٧ في ١٩٦٧/١/٢٨) .

قاعدة رقم (٩)

المبدأ :

من الإحالة الى المعاش - المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ - نصها على انتهاء خدمة العاملين المتقاعين به عند بلوغهم سن الستين - احتفاظها لبعض الطوائف الذين تقضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم بعد هذه السن بحقوقهم في البقاء في الخدمة الى السن التي كانت

تحدها لوائح توظيفهم - سرعان هذا الحكم على العاملين باليومية الموجودين عند العمل بالقانون المذكور الذين كانت لوائح استخدامهم تجيز بقاءهم الى ما بعد الستين - اكتسابهم مركزا ذاتيا في هذا الشأن لا يؤثر فيه نقلهم من مجموعة الوظائف العمالية الى مجموعة الوظائف المكتبية تنفيذا للقانون او لمقتضيات حسن سير المرفق العام .

ملخص الفتوى :

قررت المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعملها المنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ .
اصلا علما يسرى على العاملين المنتفعين بأحكام هذا القانون كافة ،
مؤداة انتهاء خدمتهم جميعا عند بلوغهم سن الستين الا ان المشرع استثنى من هذا الاصل واحتفظ ليعضد طوائف العاملين الموجودين بالخدمة وبف العمل بأحكامه الذين نقض لوائح توظيفهم انتهاء خدمتهم بعد السن المذكورة بحقهم في البقاء في الخدمة الى السن التي كانت تحدها لوائح توظيفهم . كما استثنى العلماء الموظفين بمراقبة الشؤون والمعاهد الدينية العلمية الاسلامية ووعاظ مصلحة السجون الموجودين بالخدمة وقت العمل بهذا القانون منصوص في الفقرة (٤) من المادة سالفة الذكر على ان تنتهي خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

وبذلك يكون القانون قد انشا لكل من توافر في شأنه الاستثناء المقرر بالمادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ مركزا ذاتيا يخوله البقاء في الخدمة بعد سن الستين وذلك طالما كانت علاقته الوظيفية بالدولة منذ العمل بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ قائمة ولم يتغير مركزه الوظيفي بانتهاء خدمته في احدى هذه الوظائف بأحد اسباب ترك الخدمة واعادة تعيينه .

ولما كان العاملون الموجودون بالخدمة عند العمل بالقانون ٥٠ لسنة ١٩٦٢ والذين كانت لوائح استخدامهم حينذاك تجيز بقاءهم في الخدمة الى ما بعد سن الستين يكسبون مراكز ذاتية تخولهم الحق في البقاء في الخدمة فانهم يحتفظون بهذه الميزة بعد نقلهم الى كادر آخر تنفيذا لاحكام القانون او تنفيذا لمقتضيات حسن سير المرافق العامة ولا ينفذون

حقهم المكتسب في البقاء في الخدمة الى ما بعد سن الستين وذلك استنادا الى ما تنص عليه المادة ١٢ من القانون سالف الذكر وعلى ذلك فان العاملين باليومية من الدرجة العاشرة بمجموعة الوظائف المالية بالجهاز المركزي للمحاسبات والذين كانوا بالخدمة قبل الاول من يونية سنة ١٩٦٢ تاريخ العمل بالقانون سالف الذكر والذين كانت لوائح توظيفهم تقضى ببقائهم في الخدمة بعد بلوغهم سن الستين والمستثنى بمقتضى المادة ١٢ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ ، والذين نقلوا الى الدرجة العاشرة بمجموعة الوظائف المكتبية تبعا لنقل وظائفهم المالية الى مجموعة الوظائف المكتبية في ميزانية الجهاز العام الحالي ١٩٦٨/٦٧ يحتفظون بالميزة التي كانت لهم في هذا الشأن .

لذلك انتهى رأى الجمعية الى ان العاملين باليومية من الدرجة العاشرة بمجموعة الوظائف المالية بالجهاز المركزي للمحاسبات والذين نقلوا الى الدرجة العاشرة بمجموعة الوظائف المكتبية تبعا لنقل وظائفهم المالية الى مجموعة الوظائف المكتبية في ميزانية الجهاز عن العام المالي ١٩٦٨/١٩٦٧ والذين كانت لوائح توظيفهم السابقة في تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ تقضى ببقائهم في الخدمة حتى سن الخامسة والستين يحتفظون بهذه الميزة بعد نقلهم الى الوظائف المكتبية .

(فتوى ٢٤٨ في ١٩٦٨/٣/٤) .

قاعدة رقم (١٠)

المبدأ :

المادة ١٢ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ باصدار قانون التأمين والمعاشات لوظفي الدولة ومستنديها وعمالها المدنيين - نصها على انتهاء خدمة العاملين المتقاعدين باحكامه عند بلوغهم سن الستين - احتفاظها لبعض الطوائف الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم بعد السن المذكورة بحقهم في البقاء في الخدمة حتى بلوغ السن المقررة في لوائح توظيفهم - العاملين المتقاعدين الى اى من الطوائف المتقدمة والموجودين في الخدمة في تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ اكتسبوا مراكز ذاتية تخولهم البقاء في الخدمة

حتى من الخامسة والستين ولا يحول دون اصدار ما اكتسبوه من حقوق في هذا الشأن وضع بعضهم على درجات دائمة في الميزانية في تاريخ لاحق لذلك أو نقل من كان يشغل منهم درجات دائمة الى درجات أخرى دائمة في مجموعتي الموظفين الفنية أو المكنية - أساس ذلك أن هذه الحقوق تقررت بمقتضى نص في القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ ومن ثم فلا يجوز اصدارها إلا بإداة مماثلة كما أن مطلب بقاء العامل على حاله كمناف لاستمرار احتفاظه بهذه الميزة أمر لم يطلبه المشرع ويتناقى مع ما تقتضيه طبيعة المركز الألتى للموظف العام وخضوعه للتغيير والتبديل حسبما تقتضيه المصلحة العامة .

ملخص الفتوى :

أن المادة (١) من مواد اصدار القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ باصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين والممول به اعتبار من أول يونية سنة ١٩٦٢ تنص على أنه « يعمل فيما يتعلق بنظام التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين بأحكام القانون المرفق » وأن المادة ١٢ من هذا القانون تنص على أن « تنهى خدمة المنتسبين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم من السنين . ويستثنى من ذلك :

١ - المستخدمين والعمال الموجودين بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توليهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم من الخامسة والستين وكانت المادة ٧٨ من نظام العاملين المدنيين الصادر بها القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الملغى تنص على أنه « مع مراعاة الاستثناءات الواردة في المادة ١٢ من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ تنهى خدمة العاملين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم من الستين وأخيراً نصت المادة (٧١) من نظام العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أن تنهى خدمة العامل ببلوغه من الستين دون اخلال بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ باصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين »

وبعد هذه النصوص إن المشروع قد أصلا عليها يسرى على المنتسبين بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه مؤداه انتهاء خدمتهم عند

بلوغهم سن الستين الا انه خروجاً على هذا الاصل العام واستثناءاً منه انشأ للعاملين الذين كانوا بالخدمة وقت العمل بهذا القانون في اول يونية سنة ١٩٦٢ مركزاً ذاتياً يخولهم الحق في البقاء بالخدمة حتى يبلغوا السن المقررة في لوائح توظيفهم ، ويغيد من هذا الاستثناء المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة في تاريخ العمل بالقانون سالف الذكر الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

ومن حيث ان انتهاء الخدمة بالنسبة للمستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجين عن هيئة العمال ويشمل ذلك عمال اليومية الدائمين والمؤقتين في تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ المشار اليه كان يتم عند بلوغهم سن الخامسة والستين الا اذا تحقق سبب من اسباب اعتزال الخدمة كعدم اللياقة الصحية او فقد أهلية التوظيف وذلك استناداً الى لفقرة الثالثة من المادة ١٤ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاشات الملكية التى نصت على ان « يرفت المستخدمون المؤقتون والخدمة الخارجون عن هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين من سنهم ما لم يرخص لهم وزير المالية بالبقاء في الخدمة الى سن اثنينم . والكتاب رقم ٢٢٤ - ٩ - ٥٢ في ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٤٤ الذى ينص على ان السن المحددة لخدمة العمال والخدمة الخارجين عن هيئة العمال هي سن الخامسة والستين وكذا قرار مجلس اتوزراء الصادر في ١١/٦/١٩٥٠ وهذا هو ما استقرت عليه احكام القضاء الادارى (احكام المحكمة الادارية العليا فى الطعون ١٢٦٣ لسنة ٢ ق عليا بجلصة ١٩٥٦/١٢/٨ ، ٣٥ لسنة ٣ ق عليا بجلصة ١٩٥٨/١١/١٠ واحكام محكمة القضاء الادارى فى الدعاوى ارقام ٢٣ لسنة ٦ ق بجلصة ١٩٥٢/٤/٢٧ ، ٧٧٣ لسنة ٦ ق بجلصة ١٩٥٤/٤/١٥) وما انتهى اليه قسم الراى مجتمعاً بجنسته المنعقدة بتاريخ ٢٥ من مارس سنة ١٩٥٢ ملف رقم ٤٠/٤/٨٦ .

ومن حيث انه ترتباً على ذلك فان العاملين المنتهين الى اى من الطوائف المتقدمة والموجودين في الخدمة في تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ قد اكتسبوا مراكز ذاتية تخولهم البقاء في الخدمة حتى سن

الخامسة والستين ولا يحول دون اعداد ما اكتسبوا من حقوق في هذا الشأن وضع بعضهم على درجات دائمة في الميزانية في تاريخ لاحق لذلك او نقل من كان يشغل منهم درجات دائمة الى درجات أخرى دائمة في مجموعتي الوظائف. الفنية او المكتبية اذ ان هذه الحقوق نقررت بمقتضى نص في القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ومن ثم فلا يجوز اهدارها الا بإداة مماثلة وعلى ذلك فان تطلب بقاء العايل على حاله كسماط لاستمرار احتفاظه بهذه الميزة أمر لم يتطلبه المشرع يتفانى مع ما تقتضيه طبيعة المركز اللانحى للموظف العام وخضوعه للتغيير والتبديل حسب مقتضيات المصلحة العامة ونى حدود القانون خاصة وانهم قد رتبوا حياتهم المعيشية على ضوء ما ثبت لهم من مراكز ذاتية تخول لهم البقاء في الخدمة لمن الخامسة والستين : ولا مراء في أن وضع العايل المؤقت على درجة دائمة نو نقل العايل الدائم من مجموعة الوظائف العمالية الى مجموعتي الوظائف الفنية او المكتبية امر اقتضته اوضاع الميزانية ولا يتعارض مع استمرار انتفاعه بالميزة المشار اليها وقد اخذ بهذا النظر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٨١ لسنة ١٩٦٩ في ١٣ من نوفمبر سنة ١٩٦٩ بتنظيم قواعد مدة خدمة بعض طوائف العاملين بالدولة حيث نصت المادة (١) منه على أن « تمد حتى ١٩٧٠/٧/١ او بلوغ سن الخامسة والستين ايها اقرب مده خدمة العاملين الذين بلغوا سن الستين وقت العمل بهذا القرار او يبلغونها قبل ١٩٧٠/٧/١ من الفئتين الآتيتين :

(أ) العاملين المعينين بمكافاة او اجر شامل ثم وضعوا على درجات وفقا للوائح الواردة بقرارى رئيس الجمهورية رقم ٢٠٦٠ ، ٢٠٦١ لسنة ١٩٦٥ المشار اليه .

(ب) العاملين الذين كانوا يشغلون وظائف عمالية ونقلوا الى مجموعتي الوظائف الفنية او المكتبية . كما صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٧٣ لسنة ١٩٧١ ونص في المادة (١) منه على أن « تمد خدمة العاملين العاملين بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه الذين استمروا بالخدمة بعد سن الستين وانتهت خدمتهم قبل ١٣ من نوفمبر سنة ١٩٦٩ وذلك حتى التاريخ الفعلى لانتهاء خدمتهم متى كانوا من الطوائف الآتية :

١ - العاملون بمكافاة او اجر شامل .

٢ - العاملون على درجات نقلا من المكافآت أو الاجر الشامل .

٣ - العاملون على درجات فنية أو مكتبية نقلا من وظائف عمالية .

وبين من ذلك اتجاه المشرع الى الإبقاء على الميزة المقررة للعاملين المتوجه عنهم في المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ في حالة وضعهم في درجات دائمة أو نقلهم الى مجموعتي الوظائف الفنية أو المكتبية .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان العاملين المشار اليهم الموجودين بالخزعة وقت العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ الذين كانت تقتضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم في سن الخامسة والستين يظلون في الخدمة حتى بلوغ هذه السن ولو وضعوا على درجات بعد ذلك او تم نقلهم الى مجموعتي الوظائف الفنية أو المكتبية .

(سنوى ٢٠٩ في ١٩/٦/١٩٧٥)

قاعدة رقم (١١)

المبدأ :

المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لوظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين - نصها على إنهاء خدمة العاملين المنتظمين بإحكامه عند بلوغهم سن الستين - احتفاظها لبعض الطوائف الذين تقضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم بعد السن المذكورة بحقوقهم في البقاء في الخدمة حتى بلوغ السن المقررة في لوائح توظيفهم - احتفاظ الموظفين والمستخدمين والعمال الموجودين بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ والذين كانت لوائح توظيفهم تقضى بإنهاء خدمتهم بعد سن الستين بهذه الميزة ما لم ينقلوا الى وظائف أخرى لا يتمتع شاغلوها بها - انتهاء خدمة العاملين الموقوفين من مجموعة الوظائف العمالية الى مجموعة الوظائف المكتبية والفنية تبعا لنقل درجاتهم في الميزانية ببلوغهم سن الستين .

ملخص الفتوى :

انه وإن كانت المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون التأمين والمعاشات لوظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين ،

تنص على أنه « تنتهى خدمة المنتظمين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك » .

١ - المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة وقت المبل بهذا القانون الذين تنضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

٢ - الموظفون الموجودون وقت المبل بهذا القانون الذين تنص لوائح توظيفهم انتهاء خدمتهم بعد السن المذكورة . » .

ومفاد ذلك ان قانون التأمين والمعاشات المذكور قد انشأ للعاملين الذين عينوا قبل اول سنة ١٩٦٣ مركزا ذاتيا يخولهم الحق في البقاء بالخدمة حتى يبلغوا السن المقررة في لوائح توظيفهم . ويفيد من هذه القاعدة عمال اليومية الذين كانت تنضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين ولا يمس هذه الميزة صدور قانون نظام العاملين المدنيين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذى نص في المادة الثانية على انهاء قرارى مجلس الوزراء في ٢٣ من نوفمبر سنة ١٩٤٤ و ٢٨ ديسمبر سنة ١٩٤٤ في شأن كادر العمال والقانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٤ بوضع احكام وقتية للعاملين المدنيين بالدولة الذى نص في الفقرة ثانيا من المادة الاولى على ان تعادل الدرجات المالية للعاملين المدنيين بالدولة في تاريخ نفاذ هذا القانون وينقل كل منهم الى اندرجة المعادلة لدرجته المالية وذلك وفقا للقواعد وبالشروط والاضاع التى يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية ثم نقل عمال اليومية الى الدرجات المعادلة الواردة بالجدول المرافق للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ طبقا لاحكام القرار الجمهورى رقم ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ .

ذلك ان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قد نص في المادة ٧٨ على أنه « مع مراعاة الاستثناءات الواردة في المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تنتهى خدمة العاملين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين » .

ومن ثم يكون صحيحا ما انتهت اليه الجمعية العمومية للتقسيم الاستشارى للتقوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ١٩٦٧/٩/٢٠ من ان المستخدمين والعمال المسمين قبل ١٩٦٢/٦/١ والذين تقضى لوائح توظيفهم بانهاء خدمتهم بعد بلوغ سن الستين والمستقلين بمقتضى المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ من ترك الخدمة فى سن الستين يحتفظون بالميزة التى كانت تقرها لهم لوائح توظيفهم عند نقولهم الى درجاة وفقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

الا ان مناط احتفاظهم بهذه الميزة هو بقاءهم فى وظائفهم العمالية بحيث اذا نقلوا منها الى وظائف اخرى ما كان شاغلوا يفيدون من هذه الميزة فانهم يخضعون للقاعدة العامة بانهاء الخدمة ببلوغ سن الستين سواء كان هذا النقل بناء على طلبهم او اقتضته اوضاع الميزانية ذلك ان حق هذه الطائفة من العاملين فى البقاء فى الخدمة الى ما بعد سن الستين هو استثناء من القاعدة العامة المقررة فى شأن سن التقاعد للعاملين كافة والاستثناء يقدر بقدره فلا يتوسع فيه ولا يقاس عليه ولا يمكن ان تكون هذه الميزة قيذا على جهة الادارة فى نقل العاملين بها اذا اقتضت ذلك اوضاع الميزانية او كان ذلك بناء على طلب العامل ذلك ان النقل قد شرع للمصلحة العامة وبغرض نسيم المرفق العام .

لهذا رات الجمعية العمومية المدول عن فتواها الصادرة بجلستها المنعقدة فى ٢٨ فبراير سنة ١٩٦٨ وانتهى رايها الى ان الموظفين المستخدمين والعمال الموجودين بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ والذين كانت لوائح توظيفهم تقضى بانهاء خدمتهم بعد سن الستين يحتفظون بهذه الميزة ما لم ينقلوا الى وظائف لا يتمتع شاغلوا بهذه الميزة .

وعلى ذلك فان العاملين المنقولين من مجموعة الوظائف العمالية الى مجموعة الوظائف المكتبية والفنية تبعا لنقل درجاتهم فى الميزانية تقضى خدمتهم ببلوغهم سن الستين .

(فتوى ٨٦ فى ١٩٦٩/١/٢٥) .

قاعدة رقم (١٢)

انيسدا :

تعيين عامل يومية طبقا لاحكام كادر العمال - نقله الى وظيفة مستخدم بالدرجة التاسعة المقرر لها الربط المالى ٧٢/٣٦ اعتبارا من سنة ١٩٥١ - القاعدة العامة انتهاء الخدمة ببلوغ سن الستين - الاستثناء من القاعدة ورد بالمادة ١٣ من قانون المعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بالنسبة للمستخدمين الخارجين عن الهيئة والعمال فتنهى خدمتهم ببلوغهم سن الخامسة والستين - نقل العامل من كادر عمال اليومية الى سلك الموظفين الدائمين قبل ١٩٦٣/٧/١ - من تاريخ النقل يعتبر موظفا دائما فتنهى خدمته ببلوغ سن الستين سواء بالنسبة لاحكام قوانين المعاشات او قوانين العاملين المدنيين بالدولة - لا يغير مما سبق تسمية الوظيفة المتقول اليها بانها وظيفة مستخدم - لا عبء يكون الدرجة المتقول اليها العامل مؤقتة لان المصرف المالى لا يغير من طبيعة الوظيفة الدائمة ولا يؤثر في وصف العامل بانه دائم طالما لم يخضع لاي من الاستثناءات المقررة في المادة ١٢ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

ملخص الحكم :

ان الثابت من ملف خدمة السيد / انه كان عاملا باليومية من الخاضعين لاحكام كادر العمال ، وبعد حصوله على شهادة الابتدائية سنة ١٩٥١ نقل الى وظيفة مستخدم بالدرجة التاسعة المقررة لها الربط المالى ٧٢/٣٦ وذلك اعتبارا من ١٩٥١/٨/١٩ ثم ارجعت اقدميته فى هذه الدرجة الى ١٩٥١/٨/١ طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٩٥٢/٥/١٤ ، ثم نقل الى وظيفة نراز وكتب على الالة الكاتبة بالرقبة الخامسة المقرر لها الربط المالى ١٨٠/٨٤ اعتبارا من ١٩٥٩/٥/١ طبقا للائحة موظفى هيئة السكك الحديدية الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ ثم نقل الى الدرجة التاسعة اعتبارا من ١٩٦٦/٧/١ طبقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن العاملين بالدولة ، ثم رقى الى الدرجة الثالثة اعتبارا من ١٩٧٢/١٢/٣١ ثم احيل الى المعاش لبلوغه سن الستين فى ١٩٧٥/١٢/٣٠ .

ومن حيث ان السن المقررة لانتهاء الخدمة قررت لأول مرة في قانون
العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والقوانين التي حلت محله
وهي كقاعدة عامة سن الستين ، وهذه القاعدة ترد عليها عدة استثناءات
جاء بها قانون المعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ واحالت اليها قوانين العاملين
المدنيين بالدولة المشار اليها ، اما قبل صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤
فقد كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفي الدولة خلوا من تحديد
السن التي تنتهي بها الخدمة وكذلك الشأن في قرار رئيس الجمهورية رقم
٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بنظام موظفي هيئة السكك الحديدية ، وكانت السن
المذكورة محددة في قوانين المعاشات ارقام ٥ لسنة ١٩٠٩ و ٣٧ لسنة ١٩٢٩
و ١٢٤ لسنة ١٩٥٣ و ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ، وهي من الستين للموظفين
والمستخدمين الدائمين و سن الخامسة والستين للمستخدمين الخارجيين عن
الهيئة والعمال .

ومن حيث انه وقد نقل السيد / من كادر عمال اليومية الى
سلك الموظفين الدائمين قبل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن
موظفي الدولة ، ثم طبقت عليه احكام هذا القانون من ١/٧/١٩٥٢ واحكام لائحة
موظفي هيئة السكك الحديدية من ١/٥/١٩٥٩ واحكام القانون رقم ٤٦ لسنة
١٩٦٤ بشأن العاملين المدنيين بالدولة من ١/٧/١٩٦٤ ، واحكام القانون رقم
٦١ لسنة ١٩٧١ الذي حل محله ، فانه من تاريخ نقله الى الدرجة التاسعة
من ١/٨/١٩٥١ يعتبر موظفا دائما وبهذه الصفة تنتهي خدمته في سن الستين
سواء طبقا لاحكام قوانين المعاشات او قوانين العاملين المدنيين بالدولة ،
ولا يغير مركزه القانوني شيئا تنسبة الطبقة التي عين عليها سنة ١٩٥١
بانها وظيفة مستخدم لان هذا اللفظ مرادف لكلمة موظف سواء في قوانين
للمعاشات او في القواعد المنظمة للوظائف العامة في ذلك الحين ، ولا يمكن
ان ينصرف او يدل على اصطلاح 'مستخدم الخارج' عن الهيئة الذي اتى به
القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن موظفي الدولة لان النقل اليها كان سابقا
على نفاذ هذا القانون من جهة ولان النقل الى نظام موظفي هيئة السكك
الحديدية تم سنة ١٩٥٩ بعد نفاذ هذا القانون ، وقد وضع السيد /
على المرتبة الخامسة طبقا لهذه اللائحة وهي مخصصة للموظفين الدائمين ،
اما المستخدمون الخارجيون عن الهيئة والعمال فقد اقررت لهم هذه اللائحة نظاما

خلاصا يصدر به قرار لاحق ، ولا عبرة يكون الدرجة التى نقل اليها سنة ١٩٥١ من الدرجات التاسعة المؤقتة وبذلك تكون مصرنا ماليا فقط للوظيفة التى نقل اليها لان المصرف المالى لا يغير من طبيعة الوظيفة الدائمة ولا يؤثر فى وصف العامل بلته دائم ، طالما ان ايا من الاستثناءات المقررة فى المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ لا ينطبق عليه ، ولا حجة فى تمسك السيد/ المذكور بقوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة الصادر فى ١٩٧٧/٦/٢٠ بأحقية المستخدمين والعمال العاملين بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٠ بشأن التلبن والمعاشات الموجودين بالخدمة فى تاريخ العمل به فى البقاء بالخدمة حتى سن الخامسة والستين ، لانه فى تاريخ العمل بالقانون المذكور لم يكن من المستخدمين او العمال ، وانما كان من الموظفين الدائمين الذين تمنى خدمتهم فى سن الستين طبقا لقوانين المعاشات المتعاقبة بدءا من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ .

ومن حيث انه وقد ذهب الحكم المطعون فيه الى غير ذلك فانه يكون قد خالف صحيح حكم القانون فى شأن السن المقررة لانتهاء الخدمة بالنسبة الى السيد/ ، ويتمين لذلك الحكم بالفقه ، ويرفض الطعن المقام من السيد/ المذكور امام محكمة القضاء الادارى الدائرة الاستئنافية برقم ٢٧٨ لسنة ٩ قضائية ، والزامه بمصروفات الطعن فى الدرجتين .

(طعن ١٢٤٩ لسنة ٢٥ ق - جلسة ١٢/٦/١٩٨٤) .

قاعدة رقم (١٣)

المبدأ :

السن المقررة لانهاء خدمة العاملين بالشركات التابعة للؤسسة المصرية العالية للصناعات الحربية هى سنون سنة طبقا لاحكام قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦٣ سنة ١٩٦٤ مع افاقتهم من الاستثناء الوارد فى المادة السادسة من هذا القانون (احقية المزايا عليه فى الاستمرار بالعمل بعد سن الستين اذا كان من شأن ذلك استكمال مدد الاشتراك الموجبة لاستحقاق المعاش) بالشروط والضوابط المنصوص عليها فى هذه المادة - كساق فللك انه يترتب على هجرة عمال المصانع الحربية من العاملين بالشركات التابعة

للمؤسسات العامة اعتباراً من ١٩٦٤/٧/١ أنخرطهم في نظام قانوني جديد ومن ثم تنحصر عنهم كل من أحكام اللائحة التي كانوا يخضعون لها قبل تحويل المصانع الى شركات وكذلك أحكام قانون التأمين والمعاشات الصادر بالتقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ويصبح المرد في تحديد السن المقررة لترك الخدمة الى « يقضى به قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ » .

ملخص الفتوى :

يبين من تقصى المراحل المختلفة التي مر بها النظام القانوني للعاملين بالشركات التابعة للمؤسسة المصرية العامة للمصانع الحربية وصناعات الطيران انه طبقاً للمادة ١٥ من القانون رقم ٦١٩ لسنة ١٩٥٣ بقتضاج مجلس ادارة المصانع الحربية اصدر مجلس الادارة بالقرار رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٣ لائحة خاصة بوظائف تلك المصانع . كما اصدر بالقرار رقم ٢٩ لسنة ١٩٥٤ لائحة اخرى خاصة بمعاملها الدائمين .

ونصت المادة ٦٦ من هذه اللائحة الاخيرة على أن السن المقررة لترك الخدمة ٦٥ سنة ولجنس ادارة المصانع بعدها بحيث لا تجاوز ٧٠ سنة ، وظل العمل بهذه اللائحة قائماً الى ١٩٦٤/٦/٢٠ تاريخ اليوم السابق على تحويل هذه المصانع الى شركات اعتباراً من ١٩٦٤/٧/١ ، ومن ثم تكون العبرة بنص المادة ٦٦ المشار اليها فيما يتعلق بتحديد السن المقررة لترك الخدمة بالنسبة اليهم وينفذ هؤلاء العمال من هذا النص حتى بعد خضوعهم لقانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وذلك عملاً بنص المادة ١٣ من هذا القانون . الا أنه اعتباراً من ١٩٦٤/٧/١ فقد تم تحويل هذه المصانع الى شركات وبالتالي انخرطت في عداد الشركات التابعة للمؤسسات العامة حيث كان يسرى على العاملين بها في ذلك الوقت احكام لائحة الخدمة للعاملين بالشركات التابعين للمؤسسات العامة الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ التي كانت تنص المادة الاولى منها على أن « يسرى على العاملين بالشركات الخاضعين لاحكام هذا النظام احكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية والقرارات المتعلقة بها فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه اللائحة يكون أكثر سخاءاً بنسبة لهم ويعتبر هذا النظام جزءاً منها لعقد العمل » ولم يرد في هذا النظام أى حكم يتعلق بتحديد السن المقررة لترك الخدمة . الا أن قانون العمل الصادر بالتقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

نص في المادة ٨١ منه معلة بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٢ على عدم جواز انتهاء العقد للقاعد من جانب صاحب العمل الا ببلوغ العامل سن الستين على الاقل ، وان تاتون التأمينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ الذى خضع العاملون المشار اليهم لاحكامه اعتبارا من ١/٧/١٩٦٤ بمقتضى نص المادة الثانية منه والمادة الاولى من لائحة العاملين بالشركات آتفة اذكر نص في المادة ٧٧ منه على ان « يستحق معاش الشيخوخة عند باوغ المؤمن عليه سن الستين .. » كما ان المادة السادسة من مواد اصدار هذا القانون الاخير نصت على ان يكون للمؤمن عليه الحق في الاستثمار بالعمل او الالتحاق بعمل جديد بعد سن الستين متى كان قادرا على ادائه اذا كان من شأن ذلك استكمال مدد الاشتراك الموجبة لاستحقاق المعاش وقدرها مائة وثلاثون شهرا على الاقل ولا يسرى حكم هذه الفقرة بعد آخريسمبر ١٩٧٦ ، ولم يتضمن قانون التأمينات نصا يخول العامل البقاء في العمل بعد هذه السن الا في حدود احكام المادة السادسة المنوه عنها .

وترتيا على ما تقدم فانه يترتب على صيروره عمال المصانع الحرة من العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٦٤ انخراطهم في نظام قانوني جديد غير النظام السابق ومن ثم تنحسر عنهم كل من احكام اللائحة التى كانوا يخضعون لها قبل تحويل المصانع الى شركات وكذلك احكام قانون التأمين والمعاشات الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ويصبح المراد في تحديد السن المقررة نترك الخدمة الى ما قضى به قانون الناهيات الاجتماعية رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ وقد حددها بستين سنة وخول العامل الحق في الاستثمار في العمل بعد هذه السن بالشروط المنصوص عليها في المادة السادسة سالفة الذكر .

ومن حيث انه لا يفر من هذه النتيجة الغاء العمل باللائحة العاملين بالشركات المشار اليها بمقتضى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ باصدار لائحة نظام العاملين بالقطاع العام وخضوع العاملين المشار اليهم لاحكامها ثم خضوعهم بعد ذلك لاحكام نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ذلك انه يبين من استعراض احكام كلا النظامين المشار اليهما ان المادة ٧٥ من القرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩

لسنة ١٩٦٦ حددت من بين اسباب ترك الخدمة بلوغ سن الستين واستتنت من ذلك (١) العاملين الذين تقضى قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية ببقائهم لحد أخرى فيستمررون الى نهاية هذه المدد كما رجعت ذات الاستثناء المادة ٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ والذي حل في التطبيق محل القرار الجمهورى رقم ٢٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه اذ نصت هذه المادة كذلك على أن تنتهى خدمة العامل ببلوغه سن الستين واستتنت من ذلك من تقضى قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية ببقائهم لحد لآخرى فيستمررون الى نهاية هذه المدد - ومقتضى اعمال الاستثناء الوارد في كلا النظامين المتعلقين في شأن العاملين المعروض حالاتهم وهم من العاملين بقانون التأمينات الاجتماعية فان ما نص عليه هذا القانون من تخويل العامل حق البقاء في الخدمة بعد سن الستين بالشروط الواردة في المادة (٦) من مواد اصداره يظل ساريا في ظل العمل بهذين النظامين على التعاقب وغنى عن البيان انه ليس مؤدى تطبيق الاستثناء المشار اليه هو انانتم من الاستثناء الوارد في المادة (١٢) من قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ اذ سلف البيان ان احكام هذا القانون انحسرت عنهم من تاريخ صيرورتهم من العاملين بالشركات التابعة للوحدات العامة اعتبارا من ١٩٦٤/٧/١ وانخراطهم بالتالى في عداد العاملين بقانون التأمينات الاجتماعية ومن ثم تكون العبارة في شأنهم بالاستثناء الوارد في هذا القانون الاخير دون الاستثناء الوارد في المادة (١٢) من قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه .

كما يغير منها كذلك الغاء العمل بكل من قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وقانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ المشار اليهما بالقانون رقم ٧٩ لسنة ٧٥ بصدار قانون التأمين الاجتماعى اذ نصت المادة (١٨) منه على أن من بين احوال استحقاق المعاش بلوغ المؤمن عليهم سن الستين او سن التقاعد المنصوص عليه بنظم التوظيف الملبل به وأبقت الماد (١٦٤) منه على الاستثناءات الواردة على انتهاء الخدمة ببلوغ سن الستين ومن بينها الاستثناءات التى كان منصوصا عليها في المادة (١٢) من القانون ٥٠ لسنة ١٩٦٣ والمادة (٦) من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ المشار

اليهما وتلك المنصوص عليها ، ويتطبيق ذلك على هؤلاء العاملين فإنه لما كان السن المقررة لتراكم الخدمة وفقا لنظام توظيفهم الحالي وهو نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ستين سنة مع تخويل العامل الحق في البقاء في الخدمة بعد هذه السن وفقا لحكم المادة (٦) من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ على ما سلف البيان فإن هذه الاحكام هي الواجبة التطبيق .

ولا وجه اخير للقياس في حالات العاملين الذين صدرت في شأنهم فتاوى الجمعية العمومية لقسمى انفتوى والتشريع في الجلسات ١/٢٩ ، ١٩٧٥/٦/٤ ، ١٩٧٦/١/١٥ ببقائهم في الخدمة لسن الخامسة والستين منهم من الخاضعين لنظام العاملين المدنيين بالدولة العاملين بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٤ ثم للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وكذلك لاحكام قانون التأمين والمعاشات الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان السن المقررة لانتهاء خدمة هؤلاء العاملين هي ستون سنة مع افادتهم من الاستثناء الوارد في المادة السادسة من قانون القوانين الاجتماعية الصادر بالقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ بالحدود وانضوابط السابق ايضاها .

(نفوى ٣٦٨ في ١٩٧٦/٥/٢٢)

قاعدة رقم (١٤)

المبدأ :

عمال اليومية بمصلحة الطرق والكبارى الذين نقلوا الى المؤسسة المصرية العامة للطرق والكبارى تبعا لافناء هذه المصلحة — خضوعهم لاحكام نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ — حرمانهم من شرط الاحتفاظ بالميزة التى كانت مقررة لهم في ظل كادر العمال والى كنت تخولهم البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين — انتهاء خدمتهم ببلوغهم سن الستين .

يقدر بقدره فلا يتوسع فيه ولا يقاس عليه . ولا يمكن ان تكون هذه الميزة قيدا على جهة الادارة في نقل العاملين بها اذا اقتضت ذلك اوضاع الميزانية لو كان ذلك بناء على طلب العامل ذلك ان النقل شرع للمصلحة العامة ويفرض تسيير المرفق العام .

ومن حيث ان الثابت في الحالة المعروضة ان بعض عمال اليومية بمصلحة الطرق والكبارى الذين كانوا خاضعين لاحكام كادر العمال . نقلوا الى المؤسسة المصرية العامة للطرق والكبارى تنفيذاً لاحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٧١٧ لسنة ١٩٦٢ بإنشاء المؤسسة المذكورة . وقد خضع هؤلاء العمال بعد نقلهم الى المؤسسة لاحكام نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ وهذه اللائحة لا تفرق بين الوظائف المختلفة في حكم تحديد سن انتهاء الخدمة ولا تخص وظائف العاملين المذكورين بتنظيم خاص . ومن ثم فانهم يكونون قد فقدوا شرط الاحتفاظ بالميزة التي كانت مقررة لهم في ظل كادر العمال والتي كانت تخولهم البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين ، واصبحوا خاضعين لحكم المادة (٧٥) من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه التي تنص على ان « تنتهى خدمة العامل بأحد الاسباب الآتية :

١ - بلوغ سن الستين ، ويستثنى من ذلك : (أ) العاملون الذين تقضى قوائن المعاشات والتأمينات الاجتماعية بيناتهم لحد آخرى فيستمررون الى نهاية هذه المدد فتنتهى خدمتهم في سن الستين ، وغنى عن البيان انهم لا يفيدون من الاستثناء المقرر في هذه المادة ما دأبوا قد فقدوا الحق في الاحتفاظ بالميزة المقررة في قانون المعاشات بنقلهم الى وظائف لا يتمتع شاغلوها بهذه الميزة .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان العمال الذين نقلوا من مصلحة الطرق والكبارى الى المؤسسة المصرية العامة للطرق والكبارى ، تنتهى خدمتهم ببلوغهم سن الستين .

(فتوى ٣٢٢ في ١٩٧٣/٤/٤) .

قاعدة رقم (١٥)

المبسدا :

العاملون ببرفق سكك حديد الدلتا الذين عينوا بالهيئة العامة لشئون السكك الحديدية والهيئة العامة للبريد والهيئة العامة للتواصلات السلكية واللاسلكية طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٤١ لسنة ١٩٦١ بشأن تصفية ما بقى من خطوط سكك حديد الدلتا والفيوم الزراعية ووضع قواعد خاصة لتعيين الموظفين والمستخدمين والعمال الذين يعملون بها ببعض الهيئات العامة - انتهاء خدمتهم فى سن الستين ما لم يكن تعيينهم قد تم فى احدى وظائف كادر العمال قبل العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين ولم ينقلوا منها الى وظائف اخرى تنتهى خدمة شاغليها فى سن الستين .

ملخص الفتوى :

ان المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين تنص على انه « تنتهى خدمة المنتفعين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ - المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

٢ - الموظفون الموجودون وقت العمل بهذا القانون الذين تنص لوائح توظيفهم انتهاء خدمتهم بعد السن المذكورة .

٣ - المنتفعون الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم قبل السن المذكور .

٤ - العلماء الموظفون بمراقبة الشئون الدينية بوزارة الاوقاف والاعمال والادارة بالازهر والمعاهد الدينية الاسلامية ووعاظ مصلحة المسجونين الموجودين بالخدمة وقت العمل بهذا القانون تنتهى خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين » .

وان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون نظام العاملين

المدينين يقضى من المادة ٧٨ بأنه « مع مراعاة الاستثناءات الواردة في المادة ١٢ من قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة وبمستحقيها وعمالها المدينين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تنهى خدمة العاملين بإحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين » .

وبغداد ذلك ان الأصل هو انتهاء خدمة العاملين ببونوعهم السن القانونية المقررة لترك الخدمة وهي من الستين . الا انه استثناء من ذلك وبالنسبة الى بعض فئات من العاملين الذين تقضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم قبل لو بعد بلوغهم السن المذكورة ، فقد استثنى القانون هذه الفئات من القاعدة العامة في بلوغ سن التقاعد وسرى في شأنها في هذا الخصوص اللوائح السابقة على العمل به والتي كانت مطبقة عليها .

ومن حيث ^١ بالنسبة الى العاملين بمرافق سكك حديد الدلتا فان علاقتهم أصلا بشركة سكك حديد الدلتا كانت تخضع للأحكام الواردة في مجموعة الأوامر المستديرة التي أصدرتها الشركة المذكورة كما تخضع أيضا لأحكام قانون عقد العمل الفردي في المسائل التي لم يرد ببيان حكمها نص في المجموعة المشار إليها وفي المسائل التي تكون أحكام قانون عقد العمل أكثر فائدة . وقد خنت مجموعة الأوامر المستديرة من تحديد سن معينة لانتهاء الخدمة وعلى هذا يتعين الرجوع الى أحكام قانون العمل الفردي لمعرفة سن 'تنتأد بالنسبة الى الخاضعين لأحكامه .

ومن حيث ان قانون العمل الصادر به القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ قد خلا أول الأمر من انص على سن معينة للتقاعد ، الا انه بتاريخ ١٧ من مايو سنة ١٩٦٢ صدر القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٦٢ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بحيث أصبح نص الفقرة الأولى من المادة ٨١ من هذا القانون الأخير كالآتي « ينتهى عقد العمل بوفاة العامل لو بعجزه عن تلبية عمله او بمرضه مرضا استوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة لا تقل عن مائة وثمانين يوما او مددا متتوقة تزيد في جملتها على مائتي يوم خلال سنة واحدة وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بتأمين أصابات العمل ، ولا يجوز إنهاء العقد للتقاعد من جانب صاحب العمل الا ببلوغ العامل من الستين على الأقل » .

وقد عمل بهذا التعديل اعتباراً من تاريخ نشر القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٢ في الجريدة الرسمية في ٢١ من مايو سنة ١٩٦٢ .

ومن حيث أنه يؤخذ مما تقدم أن العاملين بمرفق سكك حديد الدلتا لم تكن لوائح موظفيهم تقضى بإنهاء خدمتهم قبل أو بعد بلوغ سن الستين ومن ثم لم يكن لهم أصل حق في الاستفادة من الاستثناء الوارد بالمادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ عندما أعمل في شأنهم أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٤١ لسنة ١٩٦١ بشأن تصفية ما بقي من خطوط سكك حديد الدلتا والفيوم الزراعية ووضع قواعد خاصة لتعيين الموظفين والمستخدمين والأعمال الذين يعملون ببعض الهيئات العامة . وتم تعيينهم في المراتب أو التدرجات الخالية ببعض الهيئات العامة طبقاً للعادة الثانية من هذا القرار التي نصت على أنه « يعين بالهيئة العامة لشئون السكك الحديدية ، والهيئة العامة للبريد والهيئة العامة للتواصلات السلوكية بالتعليم مصر ، الموظفون والمستخدمون والعمال الذين يعملون بمرفق سكك حديد الدلتا والفيوم الزراعية » .

ويكون تعيين هؤلاء الموظفين والمستخدمين والعمال في المراتب أو التدرجات الخالية بميزانيات هذه الهيئات . والتي تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية أو المهن التي يشتغلون بها . . » .

ولما يفيد من هذا الاستثناء من تم تعيينه منهم في الهيئات المشار إليها على إحدى درجات كل من العمال قبل أول يونيو سنة ١٩٦٢ تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ وكان موجوداً بالخدمة في هذا التاريخ محتفظاً بوظيفته الحالية ويستمر استغلاته من هذه الميزة مادام في الوظائف الحالية التي تقررت لها هذه الميزة أصلاً قبل صدور هذا القانون بحيث إذا نقل منها إلى وظيفة أخرى ما كان شاعلاً يفيد من هذه الميزة فإنه يخضع للقاعدة العامة بإنهاء الخدمة ببلوغ سن الستين سواء كان هذا النقل بناء على طلبه أو اقتضته أوضاع الميزانية أو دعت إليه المصلحة العامة ذلك أن حق عمل اليومية في البقاء في الخدمة إلى ما بعد سن الستين هو استثناء من القاعدة العامة المقررة في شأن سن التقاعد للعاملين كافة والاستثناء يقدر بقدره فلا يتوسع فيه ولا يقاس

عليه وهو ما انتهت اليه الجمعية العمومية فى نفس الجلسة بالنسبة
للسن الذى ينتهى فيه خدمة العاملين الذين ينقلون من مجموعة الوظائف
العائلية الى مجموعة الوظائف الفنية او المكتبية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن العاملين بمرافق سكك حديد
الطنطا الذين عينوا بالهيئة العامة لشئون المسك الحديدية والهيئة العامة
للبريد والهيئة العامة للمواصلات الملكية والاسلكية طبقا للقرار
الجمهورى رقم ٤١ لسنة ١٩٦١ تنتهى خدمتهم فى سن الستين ما لم
يكن تعيينهم قد تم فى احدى وظائف كادر العمال قبل العمل بالقانون
رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ ولم ينقلوا منها الى وظائف اخرى تنتهى خدمة
شاغلها فى سن الستين .

(فتوى ٧٢ فى ٢٢/١/ ١٩٦٩)

قاعدة رقم (١٦)

المبدأ :

المادة ١٢ من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها
وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ - نصها على انتهاء
خدمة العاملين المنتمين بالحكاية عند بلوغهم سن الستين - احتفاظ الموظفين
والمستخدمين والعمال الموجودين بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ٥٠
لسنة ١٩٦٢ والذين كانت لوائح توظيفهم تقضى بانتهاء خدمتهم بعد سن
الستين بهذه الميزة ما لم ينقلوا الى وظائف لا يتمتع شاغلوها بها - عاملون
بالمؤسسة المصرية العامة للكهرباء - انتهاء الخدمة - العمال الذين كانوا
خاضعين لاحكام كادر عمال الحكومة ثم نقلوا الى المؤسسة المذكورة -
انتهاء خدمتهم ببلوغهم سن الستين .

ملخص الفتوى :

ان الجمعية العمومية سبق ان افقت بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٢ من
يناير سنة ١٩٦٩ بأن قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها
وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ ينص فى المادة
١٢ منه على أن « تنتهى خدمة المنتمين بالحكام هذا القانون عند بلوغهم
سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ - المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

٢ - الموظفون الموجودون وقت العمل بهذا القانون الذين تنص لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم بعد السن المذكورة : « . » .

ومفاد ذلك ان هذا القانون قد انشأ للعاملين الذين عينوا قبل اول يونيو سنة ١٩٦٣ (تاريخ العمل به) مركزا ذاتيا يخولهم الحق فى البقاء بالخدمة حتى يبلغوا السن المقررة فى لوائح توظيفهم وينفذ من هذه القاعدة عمال اليومية الذين كانت تقضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين . . واستطردت الجمعية العمومية موضحة ان مناهل الاحتفاظ بهذه الميزة لعمال اليومية هو بقاؤهم فى وظائفهم المالية ، بحيث اذا نقلوا الى وظائف اخرى ما كان شاغلوها يفيدون من هذه الميزة ، فانهم يخضعون للقاعدة العامة بإنهاء الخدمة ببلوغ سن الستين سواء كان هذا النقل بناء على طلبهم او اقتضته اوضاع الميزانية . ذلك ان حق هذه الطائفة من العاملين فى البقاء فى الخدمة الى ما بعد سن الستين هو استثناء من القاعدة العامة المقررة فى شأن سن التقاعد للعاملين كافة ، والاستثناء يقدر بقدره فلا يتوسع فيه ولا يقاس عليه . ولا يمكن ان تكون هذه الميزة قيда على جهة الادارة فى نقل العاملين بها اذا اقتضت ذلك اوضاع الميزانية او كان ذلك بناء على طلب العامل ، ذلك ان النقل تد شرع للمصلحة العامة ويفرض تسيير المرفق العام .

ومن حيث ان اعادة تنظيم وزارة القوى الكهربائية بالقرار الجمهورى رقم ١٤٧٥ لسنة ١٩٦٤ ترتب عليه نقل وتوزيع موظفى وعمال المصالح والمؤسسات والادارات الملحقة بهذه الوزارة الى المؤسسات التى استحدثت والمشار إليها آنفا ، ومن هؤلاء عمال كانوا فى تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ من الخاضعين لاحكم كادر عمال الحكومة ، وتدخلت هؤلاء العمال بعد نقلهم الى هذه المؤسسات لاحكام لائحة نظم العاملين بالشركات السادرة بقرار الجمهورى رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ (والى طبقت على المؤسسات العامة بالقرار الجمهورى رقم ٨٠ لسنة ١٩٦٣) ثم خضعوا

لأحكام نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقرار الجمهورى رقم ٢٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ ، وكل من هاتين اللائحتين لا تفرق بين الوظائف المختلفة فى حكم تحديد سن انتهاء الخدمة ، ولا تخص وظائف العاملين المذكورين بتنظيم خالص من هذه الناحية ، ومن ثم فإن هؤلاء العاملين ينظمهم الى المؤسسات المذكورة فنقوا مناطق الاحتفاظ بالميزة التى كانت مقررة لهم طبقا لأحكام كادر العمال والتى كانت تفولهم البقاء فى الخدمة الى سن الخامسة والستين ، واصبحوا يخضعون للقاعدة العامة المقررة فى هذا الشأن .

ومن حيث انه لا ينال من النتيجة المتقدمة ما تنص عليه المادة ٧٥ من نظم العاملين بالقطاع العام من ان العاملين الذين تقضى قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية ببقائهم لمدة اخرى بعد سن الستين يستمرون الى نهاية هذه المدد ، ذلك ان قانون التأمين والمعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ الذى يبرى على العاملين المذكورين ، فيها نص عليه من الاستثناء المشار اليه لا ينشئ بذاته حقا مباشرا للعامل فى البقاء فى الخدمة الى ما بعد سن الستين ، وانما هو رهن يكون المسائل فى وظيفة تقرر لوائحها هذه الميزة ، وقد تقدم ان نظام العاملين بالقطاع العام لا يتضمن نصا خاصا او استثنائيا فى هذا المجال يخرج هؤلاء العاملين من القاعدة العامة التى تقرر انتهاء الخدمة ببلوغ سن الستين .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى تلييد فتواها الصادرة بجملة ١٢ من يناير سنة ١٩٦٩ والتى خلصت الى ان الموظفين والمستحقين والعمال الموجودين بالخدمة وقت العمل بالقتون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ والذين كانت لوائح توظيفهم تقضى بانتهاء خدمتهم بعد سن الستين يحتفظون بهذه الميزة ما لم ينقلوا الى وظائف لا يتبع شغالوها بهذه الميزة .

وعلى ذلك فان المسائل الذين كانوا خاضعين لأحكام كادر عمال الحكومة ثم نقلوا الى المؤسسة المصرية العامة للكهرباء تنتهى خدمتهم ببلوغهم سن الستين .

(فتوى ٤٦٨ فى ٢٧/٥/١٩٧١)

(ب) البقاء فى الخدمة الى سن الخامسة والستين :

قاعدة رقم (١٧)

المبدأ :

المعلماء الموظفون بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف — انتهاء خدمتهم عند بلوغ سن الخامسة والستين لا سن الستين .

ملخص الحكم :

تنص المادة ١٧ من القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء صندوق للتأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين على أنه « مع عدم الإخلال بحكم المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة الأولى من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ المشار إليها تنتهى خدمة الموظفين المتقاعين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين فيما عدا الوزراء ونواب الوزراء ويستثنى من ذلك العلماء الموظفون بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف فيجوز بظلهم حتى سن الخامسة والستين ، وقد أوردت المذكرة الإيضاحية لهذا القانون تفسيراً لحكم هذه المادة جاء فيه ما يلى : « حدد المشرع من الستين لانتهاء خدمة الموظفين المتقاعين بأحكامه وقد أورد المشرع استثنائين من القاعدة المتقدمة الأول خاص بالوزراء ونواب الوزراء حيث رخص فى حساب مدة الخدمة التى يقضونها بعد سن الستين فى المعاش ، والثانى خاص بالمعلماء المدرسين والعلماء الموظفين بالأزهر والمعاهد الدينية الحنبلية الإسلامية حيث رخص أيضاً فى حساب مدة الخدمة التى يقضونها بعد سن الستين حتى بلوغهم سن الخامسة والستين فى المعاش وذلك اتساقاً مع ما ينص عليه القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ من انتهاء خدمتهم فى سن الخامسة والستين كما روى تطبيق نفس الحكم على العلماء الموظفين بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف وقد حددت نسبة الإقتطاعات من مدة الخدمة بعد سن الستين فى الأحوال المتقدمة بواقع ٩٪ سواء بالنسبة الى الموظفين لو الخزانة العامة أو الأزهر ومعاهدة الدينية أو وزارة الأوقاف ، وواضح من صياغة نص المادة ١٧ من القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦

آتف الذكر فى ضوء ما جاءت به المذكرة الإيضاحية من تفسير ان واضح التشريع قد حدد استثناء من الأصل العام - السن التى يحال عند بلوغها العلماء الموظفون بمرافقة الشئون الدينية بوزارة الأوقاف بالخلمسة والسنتين ليكون ثلثهم فى ذلك شأن العلماء المدرسين والعلماء الموظفین بالأزهر والمعاهد الدينية الذين يحالون الى المعائن فى هذه السن بحكم لائحة التقاعد الخاصة بهم معذلة بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ واذن فلا يقبل بعد اذ سوى القانون فى المعاملة بين الطائفتين ، وطبق عليها ذات الحكم ، ان يفسر النص آتف الذكر بما يخل بهذه المساواة القائمة بينهما بذريعة ان الأمر فى ذلك - مع انه بطبيعته مما ينأى عن مجال اسلطة انتقديرية - جوازى للجهة الإدارية تبقى منهم من ترى ابقاءه فى الخدمة وتخرج منها بعد سن السنتين من ترى اخراجه .

(طعن ١٢٠٥ لسنة ٨ ق - جلسة ١٣/٦/١٩٦٥) .

قاعدة رقم (١٨)

المبدأ :

المستفاد من احكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٢ فى شأن تحديد سن التقاعد للعلماء وخريجي الأزهر ومن فى حكمهم انه متى تقرر بقاء العاملين المشار اليهم فى القانون المنكور فى الخدمة حتى سن الخامسة والسنتين فان مقتضى ذلك هو استصحابهم لاوزاعهم الوظيفية التى كانت قائمة عند بلوغهم سن السنتين واستمرارهم شاغلين لذات الوظائف التى كانوا يشغلونها فى ذلك الوقت وما يترتب على ذلك من آثار ومنها احقيتهم فى التدرج الى الوظائف الاعلى - يستوى فى الافادة من ذلك من كان موجودا فى الخدمة ولم يكن قد بلغ سن السنتين عند العمل بالقانون او من كان قد بلغها قبل ذلك ولكن مدت خدمته او أعيد تعيينه بمكافاة قبل العمل بهذا القانون .

ملخص الفتوى :

ان المادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٢ فى شأن تحديد سن التقاعد للعلماء وخريجي الأزهر ومن فى حكمهم تنص على انه « استثناء من احكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التلحين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعملهاا المدنيين والقانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ بشأن السلطة القضائية

تنتهى خدمة العلماء خريجي الأزهر وخريجي دار العلوم حملة الثانوية الإدهرية أو تجهيزية دار العلوم وخريجي الآداب من حملة ثانوية الأزهر من العاملين المحدثين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الحكم المحلي والعاملين بالهيئات والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها وأعضاء الهيئات القضائية من خريجي الأزهر عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

وتنص المادة الثانية منه على أن « يسرى حكم المادة السابقة على الطوائف المشار إليها فيها إذا كانوا في الخدمة وقت العمل بهذا القانون أو كانوا قد التحقوا بالمعاهد الأزهرية قبل العمل بالقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر ثم توافرت فيهم الشروط المنصوص عليها في المادة السابقة بعد تاريخ العمل بهذا القانون .

كما يسرى هذا الحكم على من تجاوزوا سن الستين وتقرر مد خدمتهم أو إعادة تعيينهم بمكافأة شهرية شاملة تعادل الفرق بين المرتب الأساسي الذي كان يتقاضاه العامل وما يستحقه من معاش مضافا إليه اعانة غلاء المعيشة » .

وأخيرا تنص المادة الثالثة منه على أن « تعاد تسوية معاشات الذين انتهت خدمتهم لبلوغهم سن الستين أو أكثر ممن ورد ذكرهم بالمادة الأولى قبل العمل بهذا القانون وما زالوا قيد الحياة على أسس ... » .

ومفاد ما تقدم أنه طبقا للمادة الأولى من هذا القانون والفقرة الأولى من المادتين الثانية منه تنتهى خدمة العلماء خريجي الأزهر وخريجي دار العلوم حملة الثانوية الإدهرية أو تجهيزية دار العلوم وخريجي الآداب من حملة ثانوية الأزهر وأعضاء الهيئات القضائية من خريجي الأزهر لبلوغهم سن الخامسة والستين وذلك إذا كانوا في خدمة إحدى الجهات المحددة بالمادة الأولى في تاريخ العمل بهذا القانون أو كانوا قد التحقوا بالمعاهد الأزهرية قبل العمل بالقانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر ثم توافرت فيهم الشروط المنصوص عليها في المادة الأولى بعد العمل بالقانون .

فإذا كان العمل قد تجاوز عند العمل بالقانون سن الستين فقد نصت
انقرة الثانية من المادة الثانية على أنه يفيد من الحكم المتقدم اذا كان قد
دبت خدمته او اعيد تعيينه بمكافأة شاملة تعادل الفرق بين المعاش المرتب
بذلك قبل العمل بالقانون .

ومن حيث انه متى نقرر بقاء العاملين من الطوائف المشار اليها فيما
تقدم في الخدمة حتى سن الخامسة والستين استثناء من قواعد انتهاء الخدمة
عند بلوغهم سن الستين فان مقتضى ذلك هو استصحابهم لوضاعهم
الوظيفية التي كانت قائمة عند بلوغهم سن الستين واستمرارهم شاغلين
لذات الوظائف التي كانوا يشغلونها في ذلك الوقت مع ما يترتب على ذلك
من آثار ومنها أحقيتهم في التدرج الى الوظائف الاعلى متى حل دورهم
فيها واستوفوا شروطها وذلك الى ان تنتهي خدمتهم ببلوغ سن الخامسة
والستين يستوى في الإغلاء من ذلك من كان موجودا في الخدمة ولم يكن قد
بلغ سن الستين عند العمل بالقانون أو من كان قد بلغها قبل ذلك ولكن مدت
خدمته أو اعيد تعيينه بمكافأة قبل العمل بهذا القانون .

ومن ثم فلا وجه للقول بأن من بلغ سن الستين ومدت خدمته أو اعيد
تعيينه بمكافأة قبل العمل بالقانون تقتصر اثاره على بقاءه في الخدمة حتى
سن الخامسة والستين بالحالة التي كان عليها قبله اذ ان هذا القول
ينافي نص انقرة الثانية من المادة الثانية المشار اليها والتي نصت صراحة على
سريان ذات الحكم المنصوص عليه في المادة الاولى والفقرة الاوئى من المادة
الثانية على من مدت خدمته أو اعيد تعيينه بمكافأة ولا يتأتى اطلاق سريان
ذلك الحكم عليهم الا بالتسوية بينهم جميعا في كافة الآثار المترتبة على البقاء
في الخدمة حتى سن الخامسة والستين ومنها استصحاب الاوضاع الوظيفية
التي كانوا عليها قبل بلوغ سن الستين وما يترتب على ذلك من نتائج على
النحو السالف بيانه خلاصة وان المشرع لو اراد المغايرة في ترتيب الآثار بينهم
لنص على بقاء كل منهم بالوضع الذي كان عليه عند العمل بالقانون اما وقد
نص بالطلاق على سريان ذات الحكم عليهم فلا مخلص من التسوية بينهم في
ترتيب الآثار طبقا لما تقدم .

كما انه لا وجه للقول بأن المشرع قصر افادة من بلغ سن الستين قبل العمل به على احقية في تسوية معاشه وفقا للاساس المنصوص عليه في المادة الثالثة اذ ان هذا الحكم ينصرف الى من بلغ سن الستين ولم تزد خدمته او يعاد تعيينه بمكافأة قبل العمل بالقانون على ما هو مستفاد من صياغة هذه المادة التي تقصر الافادة منها على من لا زالوا على قيد الحياة اذ ان تنقيدها بهذا القيد يجعل النص لا ينصرف الى غيرهم لان الموجودين لدى خدمتهم او لاعادة تعيينهم بمكافأة هم موجودون بالضرورة على قيد الحياة ومن ثم يكون النص بليزاده هذه العبارة قد قصد من هم خارج الخدمة .

ومن حيث أنه بتطبيق ما تقدم على وقائع الحالة المعروضة فانه لما كان العامل المعروض حالته يشغل وظيفة مدير عام وقت احالته الى المعاش في ١٩٧٢/٢/٢٧ ثم صدر قرار رئيس مجلس الوزراء باعادة تعيينه بمكافأة تعادل الفرق بين المرتب والمعاش مع الترخيص في الجمع بينها وبين المعاش لمدة سنة اعتبارا من تاريخ تسلمه العمل بعد بلوغه السن القانونية للحالة الى المعاش ثم صدر الامر الاداري رقم ٣٧٠ لسنة ١٩٧٢ باعادة تعيينه وماتنا لما تقدم اعتبارا من ١٩٧٢/٢/٢٧ ومن ثم يكون المذكور قد اعيد تعيينه بمكافأة قبل العمل بالقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٢ والذي عمل به اعتبارا من ١٩٧٢/٤/١٥ تاريخ اليوم التالي لنشره الحكيم ويحق له بالتالي البقاء في الخدمة لسن الخامسة والستين مع استصحاب حالته الوظيفية التي كان عليها قبل بلوغه سن الستين وان يدرج في الترتيبات التي يحل دوره فيها متى كان مستوفيا لشروطها .

من اجل ذلك، انتهى رأى الجمعية العمومية الى احقية السيد/..... في البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين مع ما يترتب على ذلك من آثار اخصها استصحابه لحالته الوظيفية التي كان عليها قبل بلوغه سن الستين وتدرجه في الترتيبات التي يحل دوره فيها متى استوفى سائر شروطها .

(غنوى ٢٩٢ في ١٩٧٧/٤/٢٧) .

قاعدة رقم (١٩)

المبدأ :

الائمة والخطباء بوزارة الاوقاف - سن تقاعدهم ومكافاتهم - سرد للقواعد التي تطبق في هذا الشأن - وضع مجلس الاوقاف الاعلى بقراره في ١٦/٥/١٩٥١ قاعدة بانتهاء خدمتهم في سن الخامسة والستين وصرف مكافاتهم طبقا للقواعد المقررة في شأن الموظفين المؤقتين - سريان هذه القاعدة على الموجودين في الخدمة وقت صدور هذا القرار اذا قبلوا كتابة المعاملة بها والا استمرت معاملتهم اذا رغبوا في البقاء مدى الحياة للاتحة النذور .

ملخص الحكم :

يبين من استعراض القوانين واللوائح المنظمة لتقاعد ائمة المساجد بوزارة الاوقاف وخطبائها ومدرسيها والتي تحكم واقعة النزاع في ١٥ من ابريل ١٩٠٩ صدر القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بشأن المعاشات الملكية وقد نص في المادة ٦٧ منه على انه « لا تسرى احكام هذا القانون الا على الموظفين والمستخدمين الربوطة ما هيانهم ... في ميزانية الحكومة العمومية على أن هذه الاحكام تسرى بصفة استثنائية على الموظفين والمستخدمين ... في المصالح الآتية : غير المدرجة في ميزانية الحكومة .. كما تضمنت المادة ٦٦ من الرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ نصا مماثلا قضى بعدم سريان احكامه الا على الموظفين والمستخدمين الربوطة ما هيانهم في ميزانية الحكومة العمومية ويسريان احكامه بصفة استثنائية على موظفي بعض المصالح ومن بين هؤلاء الموظفين وزير ووكيل وباشمهندس بوزارة الاوقاف ، اي ان احكام القانونين المذكورين لا تسرى على ائمة المساجد بوزارة الاوقاف وخطبائها ومدرسيها وتلك الاحكام التي تضمنت احوالة الموظف او المستخدم الدائم الى المعاش متى بلغ سن الستين ورفت المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجين عن هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين ما لم يرخص لهم ناظر المالية بالبقاء في الخدمة لمدة معينة بناله على طلبهم ومع ذلك فلا يجوز في اي حال من الاحوال انبعاثهم في الخدمة بعد السبعين ، ومفاد ذلك انه ليس هناك سن معينة لانتهاء خدمة الطائفة المذكورة ، وهذا هو ما جرت

عليه وزارة الاوقاف من ابقاء هذه الطائفة في الخدمة مدى الحياة ما دامت حالتهم الصحية -- تبكهم من اداء عملهم ، وفي ابريل سنة ١٩٢٨ اصدر مجلس الاوقاف الاعلى لائحة النفور للمساجد والاضرحة التابعة للوزارة على أن يعمل بها من أول شهر يناير سنة ١٩٢٨ وقد جاء بالمادة .. الثالثة من تلك اللائحة ما يأتي « ينشأ بالوزارة صندوق توفير لمستخدمي المساجد جميعا يودع فيه ما يرد من النفور والتقدمة وما في حكمها لتصرف بنفسه مكلفات لهؤلاء المستخدمين عن مدد خدمتهم حسب النظام الذي يقرر له ...» ثم اصدرت الوزارة المنشور المام رقم ٣٦ لسنة ١٩٢٨ في ١٥ من ابريل سنة ١٩٢٨ مضمنا احكام اللائحة المذكورة وقد نص بالبند الثالث منه على ما يأتي : « يتبع في صرف المكلفات لمستخدمي المساجد ما يأتي : .

(ا) كل مستخدم بالمساجد والزوايا الخيرية التابعة للوزارة ابضى في الخدمة سنة فأكثر وفصل لوفاته او لمجزه عن القيام بمهله لشيخوخته او مرضه يستحق مكافأة عن مدة خدمته تصرف له او لورثته الشرعيين ..

(ب) تحسب هذه المكافأة باعتبارها هبة نصف شهر من آخر ماهية شهرية للمستخدم عن كل سنة قضاها بالخدمة بحيث لا تقل المكافأة عن جنيه واحد ولا تزيد عن ثلاثين جنيها .

(ج) اذا مضت مدة ستة أشهر .. على فصل المستخدم ولم يطلبها هو ولا احد من ورثته يسقط حقها فيها .

وواضح من اللائحة والمنشور انه ليس ثبت من مهينة تنهى عندها خدمة الامام او الخطيب وانما تنهى خدمته بوفاته او لمجزه عن اداء عمله ونظرا لان بعض الائمة والخطباء والمدرسين وضعوا اخرا على درجات بيمزانية الاوقاف الخيرية والحرمين الشريفين فقد رأت الوزارة أن تحيل من يينغ منهم من السمعين الى التقاعد استنادا الى ان هذا السن هو انذى يحال فيه الى التقاعد امثالهم بالازهر على نعم ان قواعد الاتصاف التى طبقت عليهم اذ تطلبت توافر شروط الضعين بالازهر بالنسبة لمن ينصف انما تعنى اعتزالهم الخدمة من ذات السن التى يحال فيها امثالهم بالازهر رغم اختلاف المجالين ، مما حدا ببعضهم الى الالتجاء الى محكمة القضاء الادارى التى اصدرت حكمها

مجلس الاوقاف الاعلى في ١٦/٥/١٩٥١ فوضع قاعدة مقتضاها انهاء خدمتهم في سن الخامسة والستين وصرف مكافاتهم عند ترك الخدمة طبقا للتواعد المقررة في شأن مكافآت الموظفين المؤقتين على ان يسرى هذا النظام على الائمة والخطباء الموجودين وقت صدور هذه القرار اذا قبلوا كتابة المعاملة بها والا استمرت معاملتهم — اذا رغبوا في البقاء مدى الحياة — للائحة النذور ، والحاصل حسبها سبق بانه في معرض سرد وقائع الدعوى ان مورث المدعين لم يختار المعاملة بقرار المجلس الاعلى المشار اليه بل انه وقع اقرارا بقبوله البقاء في الخدمة الى ما بعد الخامسة والستين وهذا الاقرار مقتضاه عدم ارتضائه الخضوع للقرار المذكور الصادر في ١٦ من مايو ١٩٥١ ، والذي يقضى بحتية البصل من الخدمة ببلاغ امام المسجد من الخامسة والستين فهو لم يقتصر على عدم اعطائه اقرارا بقبول المعاملة بقرار ١٦/٥/١٩٥١ ، آنف الذكر بل تعداه الى اظهار رغبته في عدم رضائه بالمعاملة بهذا القرار وايناره المعاملة باحكام لائحة النذور ومؤدى ذلك انه اراد ان يظل خاضعا لاحكام لائحة النذور ، ولا حجة في القول بان من شأن هذا الاقرار ان تنقلب علاقة الموظف بالحكومة من علاقة لائحية الى علاقته تعاقدية رهينة بارادة الموظف ، مما يهدرها ويبطل مفعولها لا حجة في كل ذلك لان تخيير الائمة والخطباء بين قبول المعاملة بالتواعد الجديدة وبين الاستمرار في المعاملة على مسمى لائحة النذور انها هو تنفيذ لتلك التواعد التنظيمية فالتعديل الذي ارساه القرار الصادر من مجلس الاوقاف الاعلى في ١٦/٥/١٩٥١ لم ينسخ لائحة النذور وانما فتح الباب امام ائمة المساجد وعلمائهم وخطبائهم ليختاروا التنظيم الجديد بشرط اعطائهم اقرارا كتابيا بقبولهم اياه ، ومن شأن هذا الاقرار الصريح ان يحالوا الى المعاش حتى يبلغوه سن الخامسة والستين ، في مقابل انتقاص سنى خدمتهم مما كان عليه الحال من قبل خولهم هذا القرار الاحتية في صرف مكافآت نهاية خدمتهم طبقا لما يعامل به الموظفين المؤقتين ونهم كذلك ان يختاروا البقاء خاضعين للائحة النذور ، وليس من شأن هذا التخير ان يبطل القرار التنظيمي الصادر في هذا الشأن فهو قرار صحيح منتج لاثاره الى ان يلغى او يعدل بتنظيم آخر وهو ما لم يتحقق حتى وفاة مورث المدعين على ما تقدم فان طلب المدعين صرف المكافاة على وفق التواعد المقررة في صرف مكافآت

الموظفين المؤقتين بمقولة ان الإقرار الذي وقعته مورثتهن هو اقرار باطل ولا اثر له ، غير قائم والحالة هذه على أساس سليم من القانون يتمتعين الرغضى ، دون ان يغير من هذا النظر وفاة مورثتهن قبل سن الخامسة والستين او قبل ان يوقع عليه الكشف الطبى للتحقق من لياقته للخدمة طبيا ذلك ان الاحكام السابقة لم تكن تملق تطبيق لائحة النفور على بلوغ الائمة والخطباء سن الخامسة والستين بل يكنى لتطبيقها عليهم تضاههم فى الخدمة سنة فأكتر طبقا للفقرة (ب) من البند الثالث من تلك اللائحة اما توقيع الكشف الطبى وثبوت لياقتهم طبيا فهو شرط لاستمرار بقائهم فى الخدمة بعد الخامسة والستين حتى لا يبقى فى خدمة المسجد العاجز الذى لا يصلح لتأدية وظيفته ويترتب على ما تقدم ان استحقاق الامام او الخطيب او ورثتها للمكافاة المقررة للموظفين المؤقتين رهين بالاترار الكتابى الصريح الذى يعطيه كل منها بقبوله المعاملة بالنظام الجديد الذى صدر به قرار مجلس الاوقاف الاعلى فى ١٦ من مايو ١٩٥١ . والا استمرت معاملته بلائحة النفور .

(طعن ١٢٨ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٢/١٤) .

قاعدة رقم (٢٠)

المبدأ :

مستخدمون خارج هيئة العمال — سن الفصل بالنسبة اليهم هو سن الخامسة والستين .

ملخص الحكم :

تمضى الفترة الثلاثة من المدة الرابعة عشرة من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بشأن المعاشات الملكية على رمت المستخدمين المؤقتين ، والخدمة الخارجيين عن هيئة العمال « متى بلغوا الخامسة والستين من سنهم » ، ما لم يرضى لهم ناظر المالية بالبقاء فى الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم ، ومع ذلك فلا يجوز فى أى حالة من الاحوال ابقاؤهم فى الخدمة بعد سن السبعين سنة « ، وقد ردمت لائحة مكافاة المستخدمين الخارجيين عن هيئة العمال

بمصلحة السكك الحديدية ، الصادرة في ١٣ من ابريل سنة ١٩١٤ هذا الحكم ، كما رده قرار مجلس الوزراء الصادر في ١١ من يونية سنة ١٩٥٠ ومن هذا يوضح ان سن الفصل بالنسبة الى الخدمة الخارجين عن هيئة العمال هو سن الخامسة والستين . فاذا كان التقلب من الاوراق ان المدعى الحق بخدمة الحكومة في وظيفة عامل باليومية (عتل) وفصل لبلوغه سن الستين ، فان قرار الفصل يكون قد وقع مخالفا للقانون .
(طعن ٩٨ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/١٢/٨) .

قاعدة رقم (٢١)

المبدأ :

العمالون الذين طبق عليهم كتاب دورى الخزانة رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٥ وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٧١ تنتهى خدمتهم ببلوغهم سن الخامسة والستين متى كانوا موجودين بالخدمة فعلا او اعتبارا في ١/٦/١٩٦٣ — اساس ذلك ان الاستثناء المنصوص عليه في المادة ١٣ من مواد اصدار القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار مرسوم القابض والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعمالها المننيين انشا للعمال المننيين الذين كانوا بالخدمة وقت العمل بهذا القانون في اول يونيه سنة ١٩٦٣ مركزا دائيا يخولهم البقاء في الخدمة حتى يبلغوا السن المقررة في لوائح توظيفهم — يفيد من هذا الاستثناء المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة في تاريخ العمل بالقانون سالف الذكر الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين ويستوى في ذلك الموجودون منهم في الخدمة في ذلك التاريخ فعلا او اعتبارا — اساس ذلك ان مدد الخدمة الاعتبارية هي مدد قانونية يرتب عليها المتضرع ذات الاثر التي تقترب على مدد الخدمة الفعلية لا يغير من هذا النظر صدور قانون القابض المعاشات الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ — اساس ذلك ما هو منصوص عليه في هذا القانون من استمرار الاستثناء الوارد بالبند رقم (١٣) من المادة ١ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه .

ملخص الفتوى :

ان المادة (١) من مواد اصدار القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون القابض والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعمالها المننيين ان

عليه به اعتبارا من أول يوتية ١٩٦٣ نصت على أن « يصل فيما يتعلق بنظام التالين والمعاملات لموظفي الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين بأحكام القانون المرافق » وأن المادة ١٢ من هذا القانون نصت على أن « تنتهى خدمة المنتظمين بأحكام هذا القانون منذ بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ - المستخدمين والعمال الموجودين بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين . . . وكانت المادة ٧٨ من نظام العاملين المدنيين الملقى الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على أنه « مع مراعاة الاستثناءات الواردة في المادة ١٢ من قانون الذمين والمعاملات لموظفي الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تنتهى خدمة العاملين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين » . . . وأخيرا نصت المادة ٧١ من نظام العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أن « تنتهى خدمة العامل ببلوغه سن الستين دون اخلال بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بإصدار قانون التالين والمعاملات لموظفي الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين » .

وبعد هذه النصوص لن المشرع قرر أصلا عاما يسرى على المنتظمين بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المعلق اليه مؤداه انتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الستين إلا أنه خرجا على هذا الأصل العام واستثناء منه إنشاء للعاملين الذين كانوا بالخدمة وقت العمل بهذا القانون في أول يوتية سنة ١٩٦٣ مركزا ذاتيا يخولهم البقاء في الخدمة حتى يبلغوا السن المقررة في لوائح توظيفهم ، ويفيد من هذا الاستثناء المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة في تاريخ العمل بالقانون سالف الذكر الذين تقضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين ، مستوى في ذلك الموجودون منهم في الخدمة في ذلك التاريخ فعلا أو اعتبارا ، إذ أن مدد الخدمة الاعتبارية هي مدد قانونية يرتب عليها المشرع ذات الآثار التي تترتب على مدد الخدمة الفعلية .

ومن حيث أن انتهاء الخدمة بالنسبة للمستخدمين المؤقتين والخدمة

الخارجيين عن هيئة العمال ويشمل ذلك عمال اليومية الدائمين والمؤقتين في تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه على ما جرى به افتاء الجمعية العمومية كان يتم عند بلوغهم سن الخامسة والستين الا اذا تحقق سبب من اسباب اعقاز الخدمة كعدم اللياقة الصحية او فقد اهلية التوظيف وذلك استنادا الى الفقرة الثالثة من المادة ١٤ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاشات الملكية التي نصت على ان « يرفق المستخدمون المؤقتون والخدمة الخارجيين عن هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين من سنهم ما لم يرخص لهم وزير المالية بالبقاء في الخدمة الى سن السبعين » والتكليف رقم ٢٢٤ — ٩ — ٥٢ في ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٤٤ الذي تضمن النص على ان السن المحددة لخدمة العمال والخدمة الخارجيين عن هيئة العمال هي سن الخامسة والستين وكذا قرار مجلس الوزراء الصادر في ١١/٦/١٩٥٠ وهو ما يتفق مع ما استقرت عليه احكام القضاء الاداري . ومن ثم فانه ترتيبا على ذلك فان العاملين المنتهين الى اى من الطوائف المتقدمة والموجودين في الخدمة في تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ قد اكتسبوا مراكز ذاتية تخولهم البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين ، ولا يهدر هذه الحقوق وضع بعضهم على درجات دائمة في الميزانية في تاريخ لاحق لذلك . اذ ان تلك الحقوق تترتب بمقتضى نص في القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ فلا يجوز اهدارها الا باداة مماثلة ، خاصة وانهم قد رتبوا امورهم على ضوء ما ثبت لهم من مراكز ذاتية على ما سبق بيانه . ولا مراء في ان وضع العامل المؤقت على درجة دائمة امر اقتضته اوضاع الميزانية ولا يتعارض مع استمرار انتفاعه بالميزة المشار اليها وقد اخذ بهذا النظر كل من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٨١ لسنة ١٩٦٩ في ١٢ من نوفمبر ١٩٦٩ بتنظيم قواعد مدة خدمة بعض طوائف العاملين بالقولة حيث نصت المادة (١) منه على ان « تمتد حتى ١٩٧٠/٧/١ او بلوغ سن الخامسة والستين — ايها اقرب — مدة خدمة العاملين الذين بلغوا سن الستين وقت العمل بهذا القرار او يبلغونها قبل ١٩٧٠/٧/٦ من الفئتين الآتيتين :

(١) العاملين المعيّنين بمكافآت أو أجر شامل ثم وضعوا على درجات وفقا للتشريعات الواردة بقراري رئيس الجمهورية رقمي ٢٠٦٠ ، ٢٠٦١ لسنة ١٩٦٥ المشار اليهما .. الخ » وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٦٣

لسنة ١٩٧١ الذى نص فى المادة الاولى منه على ان « تمد خدمة العاملين
المعاملين بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه الذين استمروا بالخدمة
بعد سن الستين وانتهت خدمتهم قبل ١٣ من نوفمبر سنة ١٩٦٩ وذلك حتى
التاريخ الفعلى لانتهاؤ خدمتهم متى كانوا من الطوائف الآتية :

١ —٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠٠

٢ — العاملون على درجات نقلا من المكافأة او الاجر الشامل . ومفاد
ذلك اتجاه المشرع الى الاعفاء على الميزة التى اكتسبها العاملون المشار
اليهم فى حالة وضعهم على درجات دائمة .

ومن حيث انه ترتيبا على ما تقدم فان العاملين الذين طبق عليهم كتاب
دورى وزارة الخزانة رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٥ الصادر بقواعد تقسيم اعتمادات
المكافآت والاجور الشاملة الى درجات ونقل العاملين المعينين عليها اليها .
وقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٧١ تنتهى خدمتهم ببلوغهم سن
الخامسة والستين متى كانوا موجودين بالخدمة فعلا او اعتبارا فى
١/٦/١٩٦٣ ، ولا يغير من ذلك صدور قانون التأمين الاجتماعى الصادر
بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ اذ تنص المادة ٢٦ منه على انه « مع مراعاة
احكام المادتين ١٦٣ ، ١٦٤ يقف سريان احكام هذا التأمين على المؤمن عليه
ببلوغه سن الستين » . وتنص المادة ١٦٤ المشار اليها على انه « استثناء
من المادتين اثنتى والسابعة من قانون الاصدار يستمر العمل بالبنود ارقام
(١ ، ٢ ، ٣) من المادة (١٣) من قانون التأمين والمعاشات الموظف الدولة
ومستخدميها وعملها المدينين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ . »
ومؤدى ذلك استمرار الاستثناء الوارد بلبند رقم (١) من المادة ١٣ من
القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه ومن ثم استمرار احتفاظ العاملين
المشار اليهم بحقوقهم المكتسبة فى ظل القانون المذكور وذلك بعد العمل
بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان العاملين الذين طوق
فى شأنهم كتاب دورى وزارة الخزانة رقم ٣٠ لسنة ١-١٩٦٥ والقرار الجمهورى

رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٧١ وردت اقسدياتهم الى تاريخ ١٩٦٣/١/١ تنهى خدمتهم ببلوغهم سن الخامسة والستين .
(نقوى ٨٠ فى ١٩٧٦/٢/٣) .

قاعدة رقم (٢٢)

المبدأ :

ان مستخدمي الدولة وعملها الدائمين الموجودين في الخدمة بهذه الصفة في اول مايو ١٩٦٠ يحق لهم اذا ما نقلوا بعد ذلك الى احدى المجموعات الوظيفية البقاء في الخدمة حتى بلوغهم سن الخامسة والستين - هذا الحق المكتسب يظل قائما في ظل القانون رقمى ٥٠ لسنة ١٩٦٣ و ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن التأمين الاجتماعى .

ملخص الفتوى :

ان القواعد السابقة على نفاذ قانون التأمين والمعاشات لمستخدمى الدولة وعملها الدائمين انصاحر بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ كانت تقضى باحالة المستخدمين والعمال الى المعاش عند بلوغ سن الخامسة والستين وذلك استنادا الى الفقرة الثالثة من المادة (١٤) من قانون المعاشات الملكية رقم (٥) لسنة ١٩٠٩ والكتاب الدورى رقم ٥٣/١/٢٢٤ فى ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٤٤ وهو ما يستفاد كذلك من احكام القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه والتي وان خلت من نص خاص يحدد سن انتهاء الخدمة بالنسبة للمستخدمين والعمال المخاطبين باحكامه الا انها اشارت فى المادة (١٢) منها الواردة تحت الباب الرابع (فى تأمين العجز والوفاة) الى انه « يشترط لاستحقاق التعويض المشار اليه فى المادة السابقة ما يأتى :

(١) ان تكون وفاة المستخدم او العليل اثناء الخدمة وقبل بلوغه سن الخامسة والستين ... » ومن ثم تكون هذه الاحكام قد اعتدت بما استقرت عليه نظم التوظيف الخاصة بالمستخدمين والعمال من البقاء فى الخدمة حتى سن الخامسة والستين .

ومن حيث أن المادة (١٩) من قانون التلبيح والمعاشات لموظفي الدولة المدنيين الصادر بالقانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ تنص على أن « تنتهى خدمة الموظفين المنتظمين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ — الموظفين الذين تجيز قوانين توظيفهم استبقائهم فى الخدمة بعد السن المذكورة .. » .

ومن حيث أن الأصل وفقا لما تقدم هو انتهاء خدمة الموظفين المدنيين عند بلوغهم سن الستين . ويستثنى من ذلك الموظفون الذين تجيز قوانين توظيفهم استبقائهم فى الخدمة بعد بلوغ هذه السن .

ومن حيث أن المادة (٢٠) من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ تنص على أن « تسرى على المستخدمين والعامل المنتظمين بأحكام هذا القانون سائر الأحكام الواردة فى القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه فيما لم يرد به نص خاص فى هذا القانون » .

ومن حيث أن مفاد هذا النص أن أحكام القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ هى الواجبة الاتباع فى كل ما لم يرد بشأنه نص خاص فى القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ ومن بين هذه الأحكام حكم المادة (١٩) من ذلك القانون والسالف الإشارة اليه ومن ثم فإن مستخدمى الدولة وعمالها الدائمين المنتظمين بالقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ — بمرأاة أنه يكفى لاعتبار العامل دائما أن يكون قد أتم مدة سنتين فى عمل منتظم ومستقر ولو لم يكن معاملا بكثر العمال أو ساعدا لدرجة من درجاته — الذين ينقلون الى مجموعات الوظائف الفنية أو المكتبية أو الادارية يحق لهم الاحتفاظ بعد نقلهم الى هذه المجموعات الوظيفية لبقاء فى الخدمة لحين بلوغهم السن المقررة فى قوانين توظيفهم والتي انتحوا بالخدمة وفقا لها ونشأت لهم مراكز ذاتية تخولهم الاحتفاظ بها خاصة وأن منح العامل أو المستخدم على درجة باحدى المجموعات الوظيفية المشار اليها أمرا اقتضته اوضاع الميزانية ولا يتعارض مع استفادة هذه الطوائف من الاستبقاء المشار اليه .

ومن حيث أن من حق مستخدمى الدولة وعمالها الدائمين الذين ينتقلون الى احدى المجموعات الوظيفية فى الإنادة من الاستفتاء الوارد بالمادة (١٩) من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ غايته يشترط للتبعت بهذا الاستفتاء أن يكون المستخدم او العامل موجودا فى الخدمة بهذه الصفة — أى بصفته مستخدما او عاملا — فى أول مايو سنة ١٩٦٠ .

ومن حيث انه صدر بعد ذلك القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها الدائمين السالف الإشارة الذى انشأ القانونين رقمى ٣٦ و ٣٧ لسنة ١٩٦٠ ، وقضى فى المادة (١٢) منه بالاحتفاظ للمستخدمين والعمال الذين تقضى لوائح توظيفهم بالحق فى البقاء فى الخدمة الى السن الذى تقضى به لوائح توظيفهم . ومن ثم فان المستخدمين والعمال الذين نقلوا الى مجموعات وظيفية قبل العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وكانوا قد تمتعوا بالاستفتاء المنصوص عليه فى المادة (١٩) من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ — هؤلاء الموظفون — يستصحبون من ظل القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ما نشأ لهم من مراكز ذاتية فى ظل القانونين رقمى ٣٦ و ٣٧ لسنة ١٩٦٠ باعتبارهما من الحقوق المكتسبة التى يعمل بها فى ظل القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ طبقا للمادة ١٣ منه التى اوجبت كما سلف القول الاحتفاظ للعاملين بالحق فى البقاء فى الخدمة الى السن المقرر بلوائح توظيفهم .

ومن حيث انه طبقا لقانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الذى عمل به من أول سبتمبر سنة ١٩٧٥ فان من استمر بالخدمة من العاملين المشار اليهم حتى ذلك التاريخ يحق له استصحاب ميزة البقاء فى الخدمة الى ما بعد سن الستين فى ظل هذا القانون الاخير كذلك عمالا بالمادة ١٦٤ منه التى تنص على انه « استثناء من المقتضى الثانية والسابعة من قانون الاصدار يسمنر العمل بالبنود أرقام (١ و ٢ و ٣) من المادة (١٢) من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها الدائمين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

ويخلص مما تقدم جميعا ان مستخدمى الدولة وعمالها الدائمين الموجودين فى الخدمة بهذه الصفة فى أول مايو سنة ١٩٦٠ يحق لهم — اذا ما نقبرا بعد

ذلك الى احدى المجموعات الوظيفية — البقاء في الخدمة حتى بلوغهم سن الخامسة والستين وان حقق المكسب في هذا الشأن يظل قائما في ظل العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ومن بعده القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المشار اليهما .

من اجل ذلك، انتهى رأى الجمعية العمومية الى احقية العاملين بوزارة الصحة الذين نقلوا الى مجموعة التولائف الفنية والادارية والمكتبية قبل اول يونية سنة ١٩٦٣ في البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين متى كانوا قبل نقلهم الى هذه المجموعات الوظيفية من مستخدمى الدولة وعمالها الفنيين العاملين بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٠ الموجودين بالخدمة في تاريخ العمل به .

(فتوى ٤٤٨ فى ١٩٧٧/٦/٢٠) .

قاعدة رقم (٢٣)

المبدأ :

العاملون بمصلحة الطرق والكبارى الذين طبق في شلتهم نص المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ واصبح من حقهم البقاء بالخدمة حتى سن الخامسة والستين — احتفاظهم بهذه الميزة عند نقلهم الى مؤسسة الطرق والكبارى اعمالا لنص المادة ٧٥ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ .

ملخص النقض :

ان المادة (١٣) من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعملها الفنيين رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ تنص على انه « تنتهى خدمة المتقاعين بحكم هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ — المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

كما تنص المادة (٧٥) من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بنظام العاملين بالقطاع العام على انه « تنتهى خدمة العامل بأحد الاسباب الآتية :

١ - بلوغ الستين ويستثنى من ذلك :

(١) العاملون الذين تقضى قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية ببقائهم لمدة أخرى فيستمررون الى نهاية هذه المدد .

(ب) العاملون الذين تقضى لوائح ونظم خدمتهم ببقائهم لسن تزيد على الستين .

ومن حيث انه بناء على هذين النصين فان العاملين بصلحة الطرق والكبارى الذين طبق عليهم نص المادة (١٣) من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ فاصبح من حقهم البقاء بالخدمة حتى سن الخامسة والستين يحتفظون بهذه الميزة المقررة بالقانون المشار اليه عند نقلهم الى مؤسسة الطرق والكبارى امعلا لنص المادة (٧٥) من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ التى تقرر فى الفقرة (١) استثناء العاملين الذين قضت قوانين المعاشات والتأمينات ببقائهم لسن تزيد على الستين من القاعدة العامة التى تقضى بانتهاء خدمة جميع العاملين عند سن الستين .

ومن حيث أن مرد ذلك الى انه وان كانت مصلحة الطرق والكبارى قد الفيت بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٧١٧ - الصادر فى ١٩٦٦/٧/٦ فى المجال الزمنى لتطبيق قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ بثلاثة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسة العامة الذى لم يتضمن نصا مماثلا لنص المادة (٧٥) من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ المشار اليه ، الا أن نقل العاملين المعروضة حالئهم قد تم اعتبارا من ١٩٦٧/٣/١٥ بقرار وزير انقل رقم ٢٦٢ - المؤرخ ١٩٦٧/٥/١٠ فى المجال الزمنى لتطبيق القرار رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ ومن ثم فان نقمهم يكون قد تم فى ظل نظام يحتفظ لهم بميزة البقاء حتى سن الخامسة والستين وتلك الميزة تعد عنصرا من عناصر مراكزهم القانونية التى يجب الإبقاء عليها باعتبارها عقلية نسبيا أقرهم المشرع عليه .

ومن حيث أنه لا يجوز الحجاج في هذا الصدد بنص المادة (٣) من قانون المعاشات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ التي تقضى بوقف تطبيق أحكامها على من ينقل إلى مؤسسة لا يتقنع عملها بتلك الأحكام لأن هذا المنع لا يجد له مجالا بالنسبة للأحكام التي يقرر النظام الجديد الذي نقل العامل إليه استمرار تطبيقها على سبيل الاستثناء ولقد احتفظ المشرع للعاملين في الحالة المعروضة بميزة البقاء بالخدمة حتى سن الخليسة والمستين بضم صريح ضمنه نص المادة (٧٥) من القرار رقم ٣٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ المشار إليه وبالتالي فإنه لا يجوز حرمانهم منها .

ومن حيث أنه بناء على ما تقدم فإن هيئة الطرق البرية والمائية التي حلت محل المؤسسة العامة للطرق والكبارى بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٩ لسنة ١٩٧٦ بإلغاء قرارات إنهاء خدمة العاملين الذين طبق عليهم نص المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ المشار إليه واعادتها من لم يبلغ سن الخامسة والستين إلى الخدمة وتسوية معاشات الذين تجاوزوا هذه السن بالتراض وجودهم بالخدمة حتى بلوغها حسبما جاء بكتابها رقم ٧٦١٥ المؤرخ في ١٩٧٧/٧/٢ تكون قد طبقت حكم القانون تطبيقا سليما .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لتقسي الفئوى والتشريع إلى أن العاملين بمؤسسة الطرق والكبارى الذين طبق عليهم نص المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ بشأن التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعملها الخدميين إبان عملهم بمصلحة الطرق والكبارى بحق لهم البقاء في الخدمة حتى سن الخليسة والمستين :

(انتهى ٩٥٠ في ١٢/٨/١٩٧٧)

قاعدة رقم (٢٤)

المبدأ :

نص المادة ١٨ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن التأمين الإجتماعى على استحقاق المعاش عند بلوغ المؤمن عليه سن الستين أو سن

التقاعد متى كانت مدة اشتراكه في التأمين ١٨ شهرا على الأقل - نص
المادة ١٦٣ من القانون سالف الذكر بتحويل العامل الحق في الاستمرار
بالعمل أو الالتحاق بعمل جديد بعد بلوغ سن الستين إذا كان من شأنه
استكمال مدة الاشتراك الموجبة لاستحقاق المعاشي - تخفيض المدة الموجبة
لاستحقاق معاش الشيخوخة من ٢٨٠ شهرا إلى ١٢٠ شهرا بعد تعديل نص
المادة (١٨) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ -
عدم جواز ابتداء العامل الذي طبق عليه نص المادة ١٦٣ قبل تعديلها
بالخدمة إذا كانت مدة خدمته المصنوية في المعاش قد بلغت أو تجاوزت ١٢٠
شهرا - أساس ذلك : القواعد التي تتضمنها قولتين المعاشات من القواعد
الأمرة التي لا يجوز لأي من طرفي علاقة العمل مخالفتها سواء بالاتفاق بينها
أو بمرادة أحدهما المنفردة باعتبارها من النظام العام - أي تعديل يطرا
عليها يسرى على حقوق والتزامات الطرفين - لا يجوز للعامل أن يتمسك
بالقرارات الصادرة من صاحب العمل قبل التعديل بحجة مطبقته للقواعد
التي صدرت في ظلها .

ملخص الفتوى :

إن المادة ١٨ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن التأمين
الاجتماعي تنص على أنه « يستحق المعاش في الحالة الآتية :

(١)

(٢) بلوغ المؤمن عليه سن الستين أو سن التقاعد المنصوص عليه
بنظام التوظيف العامل به متى كانت مدة اشتراكه في التأمين
١٨ شهرا على الأقل . . . » .

وإن المادة ١٦٣ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ تنص على أنه
« استثناء من أحكام المادة (٢٦) يكون المؤمن عليه (الوجود بالخدمة في
تاريخ العمل بهذا القانون الحق في الاستمرار بالعمل أو الالتحاق بعمل
جديد بعد بلوغه سن الستين والخضوع لأحكام هذا القانون متى توافرت
الشروط الآتية :

(١) أن يكون من شأن الاستمرار في العمل أو الالتحاق بعمل بمعد
سن الستين استكمال مدة الاشتراك الموجبة لاستحقاق المعاش حتى تاريخ
بلوغه سن الخامسة والستين .

(٢) إلا يكون المؤمن عليه قد صرف تعويض الدفعة الواحدة ٠٠٠.٠٠٠.٠.

ولقد عدلت المادة ١٨ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ وأصبحت تنص على أنه « يستحق المعاش في الحالات الآتية :

(١) انتهاء خدمة المؤمن عليه لمبوغه سن التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظيف المعامل به أو لتجاوز سن الستين بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبندين (ب ، ج) من المادة (٢) وذلك متى بلغت مدة اشتراكه في التأمين ١٢٠ شهرا على الأقل ٠٠٠.٠٠٠.٠ » .

كما عدلت المادة ١٦٣ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ وأصبحت تنص على أنه « يكون للمؤمن عليه الموجود بالخدمة في تاريخ العمل بهذا القانون الحق في الاستمرار بالعمل بعد بلوغه سن الستين إذا كانت مدة اشتراكه في التأمين مستبعدا منها المدة التي أدى المؤمن عليه تكلفتها بالكامل لا تعطيه الحق في معاش ٠٠٠.٠٠٠.٠ » .

ومن حيث أنه طبقا لهذين النصين يحق للمعامل أن يبقى في عمله بعد سن الستين لإكمال المدة الموجبة لاستحقاقه للمعاش وكانت هذه المدة قبل التعديل الوارد بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ - ١٨٠ شهرا (١٨٠ قسطا) ثم أصبحت بعد التعديل ١٢٠ شهرا (١٢٠ قسطا) .

ولما كانت القواعد التي تتضمنها قوانين المعاشات من القواعد الآمرة التي لا يجوز لأي من طرفي علاقة العمل مخالفتها سواء بالاتفاق بينهما أو بإرادة أحدهما المنفردة فإنها تعد من النظام العام ومن ثم فإن أي تعديل يطرأ عليها يمسرى على حقوق والتزامات الطرفين ولا يكون للمعامل أن يتمسك بالقرارات الصادرة من صاحب العمل قبل التعديل بحجة مطابقتها للقواعد التي صدرت في ظلها .

ومن حيث أن المادة ١٩ من القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ قد أوجبت العمل بالتعديل الذي نحق بنص المادة ١٦٣ - التي تخول العامل الحق

فى البقاء بالخدمة لحين اكمله المدة الموجبة لاستحقاقه المعاش اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ فان الاحكام التى جاء بها التعديل المذكور تسرى باثر رجعى على الحالات التى طبق عليها نص تلك المادة قبل تحديله .

ومن حيث ان بقاء العامل وفقا لنص المادة ١٦٣ بالخدمة بعد سن السنتين مشروط بان تكون مدة اشتراكه فى التأمين مستمرا منها المدة التى ادى تكلفتها بالكامل لا تعطيه الحق فى المعاش .

ومن حيث ان المدة الموجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة قد خفضت من (١٨٠) شهرا الى ١٢٠ شهرا بعد تعديل نص المادة (١٨) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الذى عمل به اعتبارا من ١/٥/١٩٧٧ وفقا لنص المادة ١٩ من القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ فانه لا يجوز بعد هذا التاريخ ابقاء العامل الذى طبق عليه نص المادة ١٦٣ قبل تعديلها بالخدمة اذا كانت مدة خدمته المحسوبة فى المعاش قد بلغت او تجاوزت ١٢٠ شهرا .

ومن حيث ان السيد / من مواليد ١٩١٦/١١/١٠ وقد بلغ سن الاحالة الى المعاش فى ١/١١/١٩٧٦ بغير ان يكمل مدة استحقاق المعاش فى ذلك الوقت وصدر قرار الشركة رقم ٢١٧ لسنة ١٩٧٦ بمد خدمته حتى ١٢/١٢/١٩٧٨ ليستكمل تلك المدة ، فان الاعمال السليم لهذا القرار يقتضى استمراره فى العمل بعد بلوغه سن السنتين وحتى اكمله المدة الموجبة لاستحقاق المعاش وفقا للقاعدة القانونية المعمول بها ، ومن ثم فانه بصدد القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ وبناء على اثر الرجعى للتعديل الذى لحق المادة ١٦٣ فان السيد المذكور يكون قد استكمل المدة الموجبة لاستحقاق المعاش بعد تخفيضها من ١٨٠ شهرا الى ١٢٠ شهرا وبالتالي لا يجوز ابقاؤه بخدمة الشركة اعتبارا من ١/٥/١٩٧٧ تاريخ نفاذ التعديل الذى طرأ على المادة ١٨ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ طالبا انه كان قد اكمل تلك المدة قبل هذا التاريخ .

ومن حيث أنه لا يسوغ القول بأن القرار الصادر بعد خدمة السيد / قد صدر سليما وفقا لقاعدة قانونية تميزه ومن ثم لا يجوز حرمانه من الاستفادة منه بالبقاء بالخدمة حتى ١٩٧٨/١٢/٢٩ وذلك لأن قواعد المعاشات من التواعد الآمرة للمتعلقة بالنظام العام فلا يجوز مخالفتها كما وأن المشرع قد خول للعامل حقا أصليا بالبقاء بالخدمة لحين اكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش ولم يمنح صاحب العمل في صدد هذا الحق سلطة تقدير وانما ألزمه ان لم ير مد خدمة العامل أن يدفع عنه الاقساط الباقية وليس منحه هذا الخيار ما يضمن على قراره قوة الانتشاء حتى يقال بأن العامل يستند حقه من قرار صاحب العمل - علاوة على ذلك فإن تعديل المادة ١٦٣ يسرى يثر رجعى من تاريخ العمل بقانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ ومن ثم فانه يطبق على الحالات التى طهقت عليها هذه المادة قبل تعديلها .

ولا يجوز الحجاج بعدم سريان حكم البند (١) من المادة ١٨ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بعد تعديلها بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ على العاملين بالجهاز الإدارى للدولة والقطاع العام وأن تطبق هذا البند على الفئات المنصوص عليها بالبندين (ب ، ج) من المادة (٢) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وذلك لأن المادة (٢) من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ التى تضمنت تحديد من يسرى عليهم أحكام القانون عدلت فى البند (أ) العاملون المدنيون بالجهاز الإدارى للدولة وللهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية بالقطاع العام ، وفى البند (ب) العاملون الخاصون لأحكام قانون العمل الذين تتوفر فيهم شروط معينة ، وفى البند (ج) المشتغلون بالأعمال المتعلقة بخدمة المنازل . وأما كلت المادة ١٨ بعد تعديلها بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ قد قررت استحقاق المعاش فى البند (١) فى حالة (انتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه سن التقاعد المنصوص عليه بنظم التوظيف للعامل به لتجاوزه سن الستين بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبندين (ب ، ج) من المادة (٢) وذلك حتى بلغت مدة اشتراكه فى التأمين ١٢٠ شهرا على الأقل) فانها تكون قد تناولت طائفتين - الأولى - طائفة العاملين الخاصين لنظم التوظيف المعمول بها فهؤلاء هم الذين تنتهى خدمتهم لبلوغهم سن التقاعد المنصوص

عليها في تلك النظم وتضم هذه الطائفة العاملين بالحكومة والقطاع العام
وهي الطائفة المنصوص عليها في البند (١) من المادة ٢ من القانون
رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ .

أما الطائفة الثانية فانها تشمل العاملين المنصوص عليهم بالبندين
(ب ، ج) من المادة الثانية متى تجاوزوا سن الستين .

ولما كانت المادة ١٨ بعد تعديلها بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧
قد شملت هاتين الطائفتين فانها تكون قد اشترطت لاستحقاق المعاش
بالنسبة للجميع مدة اشتراك قدرها ١٢٠ شهرا من ١٨٠ ومن ثم يسرى
التخفيض الذي ورد بالبندين (١) من المادة ١٨ بعد تعديلها على العاملين
بالجهاز الإداري للدولة والقطاع العام .

وإذا كان العامل المعروضة حالته قد استقر في العمل بعد
١٩٧٧/٥/١ تاريخ العمل بالتعديل الذي طرأ على المادة ١٨ بالقانون رقم ٢٥
لسنة ١٩٧٧ بالرغم من استكمال المدة الموجبة لاستحقاق المعاش قبل
ذلك ، ولما كان وجوده في العمل بعد هذا التاريخ غير مستند الى
قاعدة قانونية تجيزه فانه تطبيقا للأصل العام الذي من مقتضاه استحقاق
الأجر مقابل العمل يستحق إجره عن المدة التي قام فيها بالعمل بعد هذا
التاريخ الا انه يظل من واجب الشركة أن تنهي خدمته اعتبارا من
١٩٧٧/٥/١ نزولا على حكم القانون .

من أجل ذلك انتهى رأي الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع
الى أنه لا يحق للسيد /..... البقاء بالخدمة حتى ١٩٧٨/١٢/٢٩
طالما انه قد استكمل المدة الموجبة لاستحقاق المعاش وقدرها ١٢٠ قسما
وفقا لنص المادة ١٨ والمادة ١٦٣ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥
بعد تعديله بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ .

(فتوى ٧ بتاريخ ١٩٧٨/١/٢) .

قاعدة رقم (٢٥)

المبدأ :

أحقية العاملين بشركات قطاع الإنتاج الحرى الموجودين بالخدمة فى ١٩٦٢/٦/١ وكلفت لوائح توظيفهم تجزى انهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين ، واستمروا بالخدمة حتى سريان القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ فى البقاء حتى سن الخامسة والستين .

ملخص الفتوى :

حاصل الوقائع انه عرض على الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع موضوع احقية بعض العاملين بالشركات التابعة لمؤسسة المصانع الحربية فى الاستمرار بالخدمة حتى سن الخامسة والستين ، وقد انتهت الجمعية بفتواها الصادرة بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٧٦/٤/٢٨ الى ان السن المقررة لانتهاء خدمة هؤلاء العاملين هى ستون سنة مع الاستثناء الوارد بالمادة السادسة من قانون التامينات الاجتماعية الصادر بالقانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٦٤ .

واذ عرض موضوع مماثل على الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٨٢/١/٥ انتهت الى احقية العاملين الذين كانت تقضى لوائح استخدامهم بحالتهم الى المعاش فى سن الخامسة والستين فى الاستمرار من الاعادة بهذه الميزة طالما نقلوا الى احدى شركات القطاع العام بعد ١٩٦٢/٦/١ . الامر الذى تثار التساؤل عن اى من الرايين واجب التطبيق ، عرض الامر على الجمعية العمومية لتحسم هذا التعارض فاستعرضت فتواها الصادرة ببطمة ١٩٧٦/٤/٢٨ ملف ٢٨/٥/٨٦ وفتواها الصادرة بجلسة ١٩٨٣/١/٥ ملف ٥٩٩/٣/٨٦ وتبين لها ان المادة ١٢ من القانون رقم ١٩٦٢/٥٠ بشأن التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين تنص على ان تنتهى خدمة المتقاعين باحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ - المستخدمون والعمال الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين .

٢ - الموظفون الموجودون وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم بعد السن المذكور « . »

كما استعرضت الجمعية نصوص القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ باصدار قانون التأمين الإجتماعى المعدل بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ وتبين لها أن المادة الثانية من هذا القانون تنص على أن « تسرى أحكام هذا القانون على العاملين من الفئات الآتية :

(١) العاملون المدنيون بالجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة والمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لآى من هذه الجهات وغيرها من الوحدات الاقتصادية بالقطاع العام » .

وتنص المادة ١٦٤ من ذات القانون على أنه « استثناء من المبادتين الثانية والسادسة من قانون الإصدار يستمر العمل بالبنود أرقام ٣٤٢٤١ من المادة ١٣ من قانون التأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها وعيالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ والقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ بتحديد سن التقاعد للطباء خريجي الأزهر ومن في حكمهم وبالمادة السادسة من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون التأمينات الإجتماعية » .

كما استعرضت الجمعية أحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بإصدار لائحة العاملين بالقطاع العام وأحكام نظامي العاملين بالقطاع العام الصادر وبالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ والصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ وتبين لها أن المادة ٩٦ من هذا القانون تنص على أن « تنتهى خدمة العامل لأحد الأساليب الآتية :

١ - بلوغ سن الستين وذلك بموجب أحكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بصالح قانون التكوين الاجتماعي والتواطين للمعالة له .

ومناد هذه النصوص أن تحديد سن الإحالة الى المعاش هو جزء من نظام التوظيف الذى يخضع له الموظف عند دخوله الخدمة ، وهذا النظام قابل للتعديل فى أى وقت حسبما يقتضى المصلحة العامة ، الا ان هذا الصالح العام قد يقتضى تقرير بعض الاستثناءات عند تحديد سن الإحالة الى المعاش ، وهو ما اخذ به القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ المشار اليه اذ بعد ان قرر اصلا عليها يسرى على جميع المتقاعين بلحاظه مؤداه انتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الستين ، وخرج على هذا الاصل العام وانشا للعاملين الذين كانوا بالخدمة وقت العمل بلحاظه فى اول يونيو سنة ١٩٦٣ مكررا ذاتيا يحول البقاء فى الخدمة حتى بلوغهم السن المقررة فى لوائح توظيفهم لهذا يحق لمن كان من هؤلاء العمال لوائح توظيفهم تنقضى بانتهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين استصحاب هذه الميزة فى ظل العمل بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ .

ولما كان القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ المشار اليه يسرى على العاملين بالقطاع العام ومن ثم فان العاملين الذين طبق فى شأنهم أحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ وكانت لوائح توظيفهم تنقضى خدمتهم فى سن الخامسة والستين ثم نقلوا الى شركات القطاع العام واستمروا بالخدمة حتى سريان القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ اعتبروا من ١٩٧٥/١/١ ، يحق لهم استصحاب ميزة البقاء فى الخدمة الى سن الخامسة والستين وذلك اعمالا للاستثناءات الوارد بالمادة ١٦٤ من هذا القانون الاخير وللإحالة الواردة بالمادة ٩٦ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ سالف البيان .

ملحق رقم (٢٦)

المبدأ :

أحقية العاملين بمؤسسة دار التحرير للطباعة والنشر من خريجي الأزهر في الاستفادة من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٢ معدلاً للقانونين رقمي ٥ لسنة ١٩٧٤ و ٤٢ لسنة ١٩٧٧ بشأن تحديد سن التقاعد للعلماء خريجي الأزهر ومن في حكمهم فيما يتعلق بالبقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين .

ملخص الفتوى :

وتخلص وتقع الموضوع - حسبما يبين من الأوراق - في أن رئيس الإدارة المركزية للخدمة المدنية بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة طلب بكتابه رقم ١١٥٧٢ المؤرخ في ١٥/٩/١٩٨٢ من إدارة الفتوى لوزارة الثقافة الإفادة بالرأى في أحقية خريجي الأزهر القتين يعملون بمؤسسة دار التحرير للطباعة والنشر في البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين طبقاً للقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٢ فترأت إدارة الفتوى بتاريخ ٥/١١/١٩٨٢ جواز إفادة هؤلاء العاملين من حكم المادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٢ معدلاً متى كانوا منتمين إلى الطوائف الواردة به . إلا أن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رأى استناداً إلى أن الفكرة الإيضاحية للقانون المشار إليه حددت الجهات التي ينطبق عليها ولم تذكر الجهات الخاصة التي تطبق فتون العمل وأن المقصود بالجهات الواردة بالنص هي الجهات الحكومية فقط .

وعرض الموضوع على الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع فاستظهرت أن المادة الأولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تحديد سن التقاعد للعلماء خريجي الأزهر ومن في حكمهم معدلاً للقانونين رقمي ٥ لسنة ١٩٧٤ و رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٧ تنص على أنه «استثناء من أحكام القوانين التي تحدد سن الإحالة إلى المعاشرة خريجي خدمة العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة والوحدات الحكم المحلي والهيئات والمؤسسات العلمية والوحدات الاقتصادية

التابعين لهو الهيئات القضائية والمعاهد العليا ومراكز البحوث وغيرها من الجهات من العلماء خريجي الأزهر ... ويلوهم سن الخامسة والمستين « . ويستناد من ذلك ان المشرع عدد الجهات التي يستفيد العاليلين بهان خريجي الأزهر بالبقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والمستين ، ثم أعقب هذا التعداد للجهات المشار إليها بعبارة « وغيرها من الجهات » بما يفصح عن انه قصد بهذه العبارة الجهات المسلفة المماثلة للجهات التي حددها دنون الجهات الخاصة التي ينظم علاقة العاليلين بها عقد العمل الفردي .

ولو أراد المشرع سريان أحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ المشار اليه على جميع العاليلين ايا كان القانون الذي يحكم علاقتهم بجهة العمل لمسا كان في حلجة الى صياغة النص على النحو المتقدم ولجاء النص مقررا انتهاء خدمة هذه الطائفة ببلوغ سن الخامسة والمستين ايا كانت الجهة التي يعملون بها او النظام الخاضعين له ولو كان عقد العمل الفردي .

كما استبانت الجمعية العمومية ان المؤسسات الصحفية بدأت سنة ١٩٦١ بعد العمل بالقانون رقم ١٥٦ لسنة ١٩٦٠ وكانت مملوكة للاتحاد الاشتراكي وقد انتهت المحكة العليا بجلستها المعقودة بتاريخ ٤ من يناير سنة ١٩٧٥ في الدعوى رقم ٦ لسنة ٤ في الى ان المؤسسات الصحفية هي في حقيقتها مؤسسات خاصة ، ثم صدر القانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٨٠ بشأن سلطة الصحافة ونصت المادة ١ منه على ان الصحافة سلطة شعبية مستقلة وافرد لنصحف القومية بلبا مستقلا . ونصت المادة ٢٣ منه على ان « ينظم العلاقة بين المؤسسات الصحفية القومية وجميع العاليلين بها من صحفيين واداريين وعمال عقد العمل الفردي » .

كما تقضى المادة ٢٨ من ذات القانون بان يكون سن التقاعد بالنسبة للعاليلين في المؤسسات الصحفية القومية وجميع العاليلين بها من صحفيين واداريين وعمال ستين عاما .

ومفاد ذلك ان المؤسسات الصحفية القومية هي مؤسسات خاصة ينظم علاقة العاليلين بها عقد العمل الفردي ، ولا تندرج في محلول الجهات التي اوردها المشرع في المادة الاولى من القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ المشار

اليه . هذا من ناحية . ومن ناحية أخرى فقد استظهرت الجمعية العمومية ان القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٢ معدلا للقانونين رقمي ٤٥ لسنة ١٩٧٤ و ٤٢ لسنة ١٩٧٧ هو قانون عام في شأن تحديد من الاحالة للمعاش بالتسوية للعاملين من خريجي الأزهر في الجهات التي اثار اليها بينما القانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٨٠ بشأن سلطة الصحافة هو قانون خاص بجهة معينة بالإضافة اني انه لاحق على صدور القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٢ وتعديلاته ، ومن ثم فهو يخص أحكامه ويلغيا في النطاق المخصص وتكون أحكام القانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٨٠ المشار اليه هي الواجبة التطبيق وحدها فيما يتعلق بتحديد من التقاعد لجميع العاملين بالمؤسسات الصحفية القومية ومن بينها مؤسسة دار التحرير للطباعة والنشر ، وبناء على ذلك لا يسرى القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٢ وتعديلاته على العاملين بهذه المؤسسة من خريجي الأزهر فتمتحن خدمتهم في سن الستين ولا يكون لهم حق البقاء الى سن الخامسة والستين لعدم انطباقه عليهم .

(ملف ٦٢٥/٢/٨٦ — جلسة ١٩٨٥/٢/١٠)

ج - البقاء في الخدمة مدى الحياة

قاعدة رقم (٢٧)

المبدأ :

اتمة المساجد بوزارة الاوقاف وخطبتها ومدرسوها — عدم خضوعهم لقاعدة احالة الموظف الى المعاش بلوغ سن معينة ويقاؤون في الخدمة مدى الحياة — تأكيد لائحة النذور الصادرة سنة ١٩٢٨ لهذا الحكم — استمرار العمل بهذا الحكم بعد صدور قرار مجلس الاوقاف الاعلى في ١٦/٥/١٩٥١ بالتسوية لمن لا يقدم اقرارا كتابيا بقبول أحكامه — صدور القانون رقم ٢٦٩ لسنة ١٩٥٢ بشأن انشاء صندوق للتأمين وآخر للتأخير لموظفي وزارة الاوقاف لا يغير من هذا الحكم .

ملخص الحكم :

ان هذه المحكمة سبق ان قضت بأن احكام كل من القانونين رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ورقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ بشأن المعاشات الملكية لا تسرى على

أئمة المساجد بوزارة الأوقاف وخطبائها ومدرسيها تلك الأحكام التي تضمنت إعالة الموظف أو المستخدم الدائم إلى المعاش متى بلغ سن الستين ورفت المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجين عن هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين وإن مفاد ذلك أنه ليس هناك من معينة لانتهاؤ خدمة الطائفة المذكورة وإن هذا هو ما جرت عليه وزارة الأوقاف من إبقاء هذه الطائفة في الخدمة مدى الحياة ما دامت حفظتهم الصحية تمكنهم من أداء عملهم وأنه في أول أبريل سنة ١٩٢٨ أصدر مجلس الأوقاف الأعلى لائحة النفور للمساجد والأضرحة التابعة للوزارة على أن يعمل بها من أول يناير سنة ١٩٢٨ ثم اصدرت الوزارة المنشور العلم رقم ٣٦ لسنة ١٩٢٨ في ١٥ من أبريل سنة ١٩٢٨ متضمنا أحكام اللائحة المذكورة وأنه واضح من اللائحة والمنشور أنه ليس ثمة من معينة تنتهى عندها خدمة الإمام أو الخطيب وإنما تنتهى خدمته بوفاته أو لمجهزه عن أداء عمله ، وأنه في ٦ من مايو سنة ١٩٥٦ أصدر المجلس الأعلى لوزاره الأوقاف القرار رقم ٢٢٨ بشأن السن الذي يفصل فيه أئمة المساجد وعلمائوها وخطبائها ومدرسوها الفقيين يمينون على درجات بميزانية الأوقاف الخيرية والحرمين الشريفين ويحدد مقدار المكافأة التي تمنح عند الفصل وشروط منحها وقد جاء بالبنء الأول من هذا القرار ما يأتي:

- (أ) يفصل المذكورون من الخدمة لبلوغ السن في الخامسة والستين .
- (ب) يعمل المذكورون عند الفصل بالنسبة لمقدار المكافأة التي تمنح لهم هم وورثتهم وكذلك بالنسبة لشروط منح هذه المكافأة بمثل ما يعامل به الموظفون المؤقتون المعينون على ميزانية الإدارة العامة أو وريثهم ، ونص في البنء الثالث من القرار المشار اليه على أن لائمة والطباء والخطباء والمدرسين العاليين تسرى عليهم القواعد التي نص عليها في البنء الأول اذا أعطوا اقوالها كتابيا بعيد لهم ايها ومن لم يعط منهم هذا الاقرار الكتابي يستمر في معاملته بالنسبة للمكافأة طبقا لاحكام لائحة النفور الصادرة في ٢٥ من أبريل سنة ١٩٢٨ ، وأنه في ٨ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ صدر القانون رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٢ باتشاء صندوق للتأمين وآخر للمعاشات لموظفي الحكومة المعنئين ولم يشمل هذا القانون موظفي وزارة الأوقاف وإنما صدر لمؤلا قانون مماثل هو القانون رقم ٢٦٩ لسنة ١٩٥٢ وقد نص في ملحقه الأولى على أنه « تنشأ

في مصلحة صناديق التأمين والإعصار بوزارة المالية والاقتصاد صندوق للتأمين للموظفين المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة ضمن الباب الأول في ميزانية وزارة الأوقاف (الإدارة العامة والأوقاف الخيرية وأوقاف الحرمين الشريفين والأوقاف اللاهلية) ولو كانوا معينين قبل العمل بأحكام هذا القانون وصندوق آخر للإعصار يخص لأغراض التأمين من هؤلاء الموظفين ولا تسري أحكام هذا القانون على الموظفين الذين تزيد سنهم عند العمل به على السن المعينة للتقاعد موظفي الحكومة » . وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية لذلك القانون في صدر الفقرة الأخيرة من تلك المادة « نظرا لما تبين من دراسة حالات الموظفين في الوزارة المذكورة من أنه توجد طائفة من أئمة المساجد وخطبائها ومدرسيها إجازت لهم الأنظمة المالية أن يستمروا في الخدمة مدى حياتهم وهو نظام لا يتفق والأحكام الخاصة بصندوق التأمين والإعصار فقد نصت هذه المادة في فقرتها الثانية على عدم سريان أحكامه على الموظفين الذين تزيد سنهم عند العمل به على السن المعينة للتقاعد موظفي الحكومة » . ومؤدى ذلك أن الموظفين الموجودين بالخدمة حاليا من ذوي الأعمار التي تزيد على سن التقاعد لا يتمتعون بنظام الإعصار أما من تقل أعمارهم عن هذه السن فانهم يتمتعون بأحكام هذا القانون بشرط أن يتركوا الخدمة في سن التقاعد المقررة قانونا وذلك ما لم يقرر مجلس الأوقاف الأعلى حريتهم من الاشتراك في هذين الصندوقين طبقا للمادة ٢٨ منه .

ولما كان المدعى - قبل تعيينه شيخا لمسجد السلطان الصفي من طائفة أئمة المساجد ومدرسيها فإنه يعامل من حيث انتهاء مسدة خدمته بالتواعد التي تطبق في شأن هذه الطائفة والتي تقضى ببقائهم في الخدمة مدى الحياة ما دامت حالتهم الصحية تمكنهم من أداء عملهم إلا إذا أعطوا اقرارا كتابيا بقبولهم المعاملة بأحكام القرار رقم ٢٢٨ الصادر في ١٦ من مايو سنة ١٩٥١ على ما سلف تفصيله فيها تقدم ، ولما كان المدعى لم يعط اقرارا كتابيا بقبوله المعاملة بأحكام القرار سالف الذكر ، ومن ثم فمن حقه البقاء في الخدمة مدى الحياة ما دامت حالته الصحية تمكنه من أداء عمله .

قاعدة رقم (٢٨)

المبدأ :

تحديد السن في القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء صندوق للتأمين والمعاشات لموظفي الدولة المدنيين وآخر لموظفي الهيئات ذات الميزانيات المستقلة — عدم خضوع شاغلي وظائف مشغلي المساجد لهذا التحديد — بقاؤهم في الخدمة مدى الحياة .

ملخص الحكم :

في ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٦ صدر القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء صندوق للتأمين والمعاشات لموظفي الدولة المدنيين وآخر لموظفي الهيئات ذات الميزانيات المستقلة ونص في المادة الأولى منه على أنه « ينشأ صندوق للتأمين والمعاشات لجميع موظفي الدولة المدنيين غير المثبتين المربوطة مرتبتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة أو على درجات شخصية ... » كما ينشأ صندوق آخر للتأمين والمعاشات يخصص للموظفين المربوطة مرتبتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة أو على درجات شخصية يخضع بها على وظائف خارج الهيئة أو على اعتبارات البلب، الثالث المقسمة الى درجات في الميزانيات المستقلة وهي ميزانية الجامعات وميزانية الجامع الأزهر والمعاهد الدينية وميزانية وزارة الأوقاف وميزانية المجالس البلدية ومجالس المديرية ... » ونصت المادة ١٧ منه على أنه « مع عدم الإخلال بحكم المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة الأولى من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ المشار إليها تنتهي خدمة الموظفين المنتفعين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين فيما عدا الوزراء ونواب الوزراء ويستثنى من ذلك الطوائف الموظفون بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف، فيجوز بقاؤهم حتى سن الخامسة والستين » ويتضح من مطالعة أحكام هذا القانون أن مناط الإنعقاد من أحكامه أن يكون الموظف مربوطة مرتبة على وظيفة دائمة أو مؤقتة أو على درجات شخصية يخضع بها على وظائف خارج الهيئة أو على اعتبارات

الباب الثالث المخصصة الى درجات وأن يكون موجودا في الخدمة وقت صدوره وأن كان قد جاوز وقتذاك السن المحددة في المادة ١٧ للاتفاقية الى المعاش . ولما كان يبين من الاطلاع على ميزانية وزارة الاوقاف أن وظائف مشايخ المساجد ليست من الوظائف الدائمة أو المؤقتة أو من وظائف خارج الهيئة وإنما هي وظائف ذات مبرور ثابت على غير درجة ومن ثم فلا تنرى احكام القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر على المدعى ولا يفيد منه كما افاد من توافرت بهم شروط المادة الاولى من موظفي مراقبة الشؤون الدينية بوزارة الاوقاف ومن ثم فإنه يعامل من حيث انتهاء مدة خدمته بالقواعد السبينة التي تنص ببقائه في الخدمة مدى الحياة ما دامت حالته تمكنه من اداء عمله .

ولا يغير من هذا الحكم — وهو بقاء المدعى في وظيفته مدى الحياة — نقل المدعى من وظيفة املم وخطيب مسجد محمد بك المديولى الى وظيفة شيخ مسجد السلطان الحنفى . ذلك أنه وقد ثبت له الحق في المعاملة بنظم معين من حيث انتهاء مدة خدمته فمن حقه أن تستمر معاملته طبقا لهذا النظام ما دامت الوظيفة الجديدة المنقول اليها ليس لها نظام آخر يغير هذا النظام ، بل على العكس من ذلك فإن الوظيفة الجديدة تتفق والوظيفة السابقة في هذا الشأن ذلك أنه يبين من مطالعة مذكرة قسم المساجد الى قسم قضايا الوزارة المؤرخة ١٧ من نوفمبر سنة ١٩٤٩ بمناسبة ترشيح المدعى شيخا لمسجد السلطان الحنفى ، أن مشايخ المساجد السبع الوارد ذكرها على وجه التحديد يبقون في وظائفهم مدى الحياة ، ويؤكد ذلك أيضا ما ورد بالملف من أنه عند وفاة شيخ مسجة السيدة نفيسة (وكان من غير العلماء) عين مكانه نجله (وهو من غير العلماء) وعند وفاة شيخ مسجد الامام الشافعى (وهو من غير العلماء) عين مكانه نجله (وهو من غير العلماء) أى أن من بين هذه الوظائف ما هو وراثى يتوارثه الابناء دون التقيد بشرط الحصول على مؤهل معين أو أى شرط آخر ، وهذا وضع ليس له مثيل في الوظائف الحكومية ولا يتأتى الا اذا كانت خدمة الشيخ لا تنتهى الا بالوفاة مما يقطع بأن هذه الوظائف ذات طابع خاص لا تخضع فيه للاوضاع الوظيفية المقررة بالقوانين واللوائح ، يفيد ذلك أيضا ما جاء بالمذكرة التي

رفعها تسم المسجد الى السيد السكرتير للعلم للوزارة في ١٧ من فبراير سنة ١٩٥٧ بمنسوبة فمض المدعى وتطلبه من ذلك الفصل فقد جاء بها ان المدعى قد ظلم ظلما بيما « فلا هو ابقى في عمله العالي ما بقي له من العمر ولا هو عويل كرملائه في الترتيل واستحقاق المعاش » مما يستفاد منه ان نظام بقاء مشايخ المساجد المصعب والائمة وخطباء المساجد ومدرسيها في وظائف مدى الحياة نظام قديم ومحمول به في الوزارة طبقا لما جرى عليه العرف ونصت عليه للوائح والاوامر السابقة حسبما سلف تفصيله .

(طعن ٧٧٣ لسنة ٥ ق - جلسة ١٩٦٠/١٢/٣١) .

ثانيا - اثبتت السن :

قاعدة رقم (٢٩)

المبدأ :

اثبتت تاريخ الميلاد يكون على اساس تاريخ القيد في دفاتر المواليد ان توافرت احدى توافر واقعة القيد تحت نظر جهة الادارة ، وذلك بشرط مطابقة تاريخ القيد لحقيقة الواقع حسب المستخلص من الاثلة - اللجوء الى القومسيون الطبي العلم لتقدير السن في هذه الحالة غير جازم طبقا لتصوص قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٠ من يناير سنة ١٩٢٧ والمادة ٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

ملخص الحكم :

لذا كلفت الاثلة كلها بقرر مطابقة تاريخ الميلاد - الذي اعتمدت به وزارة التربية والتعليم في احالة المدعى الى المعاش - لحقيقة الواقع ، فان وجود هذا البيان يمنع من الالتجاء الى تقدير سن المذكور هو سلطة القومسيون الطبي العلم ، الذي لا يجوز طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٠ من يناير سنة ١٩٢٧ والمادة ٨ من القانون رقم ٢٢٠ لسنة ١٩٥١ بشكك نظام موظفي الدولة ، الا في حالة عدم وجود شهادة ميلاد للموظف عند

تعيينه لعدم قيده أصلا في دفاتر المواليد أو عدم تقديم صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد ، فإذا كان مفيدا بالفعل وأمكن الاستدلال على تاريخ قيده سقطت علة تحديد السن بواسطة القومسيون الطبي المصمم ~

(ملحق ٨٨٥ لجنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٣/٣/٢)

قاعدة رقم (٢٠)

المبدأ :

مقتضى الفقرة ٣ من المادة ٨ من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات المدنية - صحة قرار القومسيون الطبي بتحديد السن منوطة بعدم إمكان الحصول على شهادة الميلاد أو مستخرج رسمي منها - تقديم الموظف شهادة ميلاد اعتمدها الإدارة يجعل قرار القومسيون الطبي الذي استصدره بعد تقديمها عديم الحجية - لا يفتر من هذا الحكم ادعاء الموظف أن شهادة الميلاد التي قدمها هي ل أخيه وليست له ما دام أن الإدارة قد اعتمدت في تحديد سنه على هذه الشهادة واعتمدها بعد أن قدم إليها اشهارة شرعيا بأنها له .

ملخص الحكم :

إذا كان الثابت أن المدمى عندما عاد إلى الخدمة في سنة ١٩٣٦ لم يزعم أنه من سواقط القيد بل قدم شهادة ميلاد باسم محمد في حين أن اسمه في طلب الاستخدام كان محمودا ، وعند علاج هذا الموضوع في ذلك الوقت بأن تقدم اعلايا شرعيا بأن الاسمين لشخص واحد فلم تكن هناك سندوحة في التعويل على شهادة الميلاد المذكورة كما كانت تتضمن القواعد السارية في ذلك الوقت ، ولما نبيا يتعلق بأن تاريخ الميلاد المذكور في تلك الشهادة كان ١٦ أغسطس سنة ١٨٩٤ في حين أنه ذكر في طلب الاستخدام (م - ٦ - ج ٦)

انه من مواليد سنة ١٨٩٦ فلا يدعو أن يكون ذلك نوعا من الخطأ في البيانات المدونة في طلب الإستخدام .

ولما كانت القاعدة التي كانت تضبط تقدير سن الموظف في ذلك الوقت وردت في المادة ٨ مقرة ٣ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالعائلات المدنية اذ نصت على أنه « يعتمد في تقدير سن المواطنين أو المستخدمين على شهادة الميلاد أو على مستخرج رسمي من دفتر قيد المواليد وفي حالة عدم امكان الحصول على احدى هاتين الشهادتين يكون التقدير بمعرفة القومسيون الطبي بالقاهرة أو بالاستكدرية ... ولا يجوز الطعن في التقدير بهذه الطريقة بحال من الاحوال » .

ويتعين في هذا المقام المبادرة الى القول بعدم حجية القرار الذي استصدره المدعى من القومسيون لطبي العام وقرر فيه انه من مواليد ٥ ابريل سنة ١٨٩٩ وذلك لان قرار القومسيون المذكور لا تكون له قوة في اثبات السن الا عند عدم امكان الحصول على شهادة الميلاد وذلك على ما يستتد من نص المادة ٨ مقرة ٣ من القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ سالف الذكر وهو الامر غير المتوفر في هذه الدعوى اذ ان شهادة الميلاد قدمت من المدعى ووافقت عليها الجهة الادارية ، فالتمسك بقرار القومسيون الطبي في هذه الحالة امر يخالف القانون ، ولا يتدح في ذلك ان تكون هناك ثنائية تحوم حول شهادة الميلاد المقدمة من المدعى توحى بانها لاهيه وليست له وذلك لان تلك الشهادة قدمت من المدعى نفسه بلاء حريته واعتمدها جهة الادارة فلا يجوز له بعد ذلك ان ينتكر لها لان من سعى في نقض ما تم من جهته فسميه بمرود عليه ، هذا فضلا عن ان من الاصول العامة في القانون الاداري العمل على استقرار الاوضاع ومن ان ما تتسم به روح القوانين من التفور من اساليب التحليل والمخادعة .

قاعدة رقم (٣١)

المبدأ :

القرار رقم ٢٠٥٩ بتاريخ ١٤/٢/١٩٢١ في شأن نظام تقاعد موظفي حكومة اللاذقية — اعتداده في شأن الموظفين الموجودين بالخدمة وقتصدوره بتاريخ تولدهم حسب القيود المدونة في سجلات احصاء النفوس في أول كانون الثاني سنة ١٩٢٠ — حصول احد هؤلاء الموظفين سنة ١٩٢٩ على حكم بتصحيح تاريخ ميلاده وقبده معدلا بسجل النفوس — استقرار حالته على أساس هذا التاريخ — ضم منطقة اللاذقية الى الدولة السورية وتطبيق قانون التقاعد المعمول به في سوريا المدون بالسجل — (المرسوم التشريعي رقم ١٦١ لسنة ١٩٣٥) في محافظة اللاذقية — ليس من مقتضاه المساس بالأوضاع المستقرة طبقا للقوانين التي كان معمولا بها في اللاذقية قبل الضم — وجود نص في المرسوم المذكور يقضي بعدم الاعتداد بتصحيحات السن الجارية بعد تحرير النفوس في سنة ١٩٢٢ الا اذا كان لتصحيح خطأ حسابي وقع عند تحويل التاريخ المعناني الى التاريخ الميلادي لا يؤثر في حالة من صحح سنه في عام ١٩٢٩ من موظفي حكومة اللاذقية .

ملخص الحكم :

في ١٤ من شباط سنة ١٩٢١ صدر في محافظة اللاذقية القرار رقم ٢٠٥٩ في شأن نظام تقاعد موظفي حكومة اللاذقية . وقد نصت المادة ٤٩ منه على أن « يثبت تاريخ تولد الموظفين الموجودين على رأس الخدمة في تاريخ نشر هذا القرار حسب القيود المدونة في سجلات احصاء النفوس بتاريخ أول كانون الثاني سنة ١٩٢٠ لها الذين سيخطون بالوظيفة تجديداً بحسب تذاكر النفوس التي تطلب منهم حق تعيينهم » وقد ضمت منطقة اللاذقية فيما بعد الى الدولة السورية وصدر المرسوم التشريعي رقم ١٥٤ في ٧/٨/١٩٣٢ ونص فيه على أن (يطبق في محافظة اللاذقية قانون التقاعد المعمول به في سوريا قبل أن تضم اليها اللاذقية) وهو المرسوم التشريعي رقم ١٦١ لسنة ١٩٣٥ وعلى أن تُلغى القوانين المحلية السابقة الا انه ليس من مقتضى هذا النص المساس بالأوضاع المستقرة طبقا للقوانين

التي كان معمولاً بها في محافظة اللاذقية . فإذا كان المدعى موجوداً بالخيمة بحكومة اللاذقية قبل صدور القرار رقم ٢٠٥٩ لسنة ١٩٣١ قد حصل على حكم بتصحيح تاريخ ميلاده بجعله سنة ١٩١١ وتفيد بسجل النفوس على أنه من مواليد سنة ١٩١١ وأشر الملم اسمه بالمداد الأحمر بما يفيد أن تاريخ ميلاده صحيح من سنة ١٩١٣ إلى سنة ١٩١١ بمقتضى الحكم رقم ١٠ الصادر في ١١/١/١٩٢٩ ولما التحق بخدمة الحكومة باللاذقية في ١٨ من آذار سنة ١٩٢٩ فهل بها على أساس أنه من مواليد سنة ١٩١١ بناء على الحكم القضائي المذكور ، فإن حالة هذا الموظف من ناحية تاريخ ميلاده تكون قد استقرت بناء على ذلك الحكم الذي ما كان ليجوز اغفاله وعدم الاعتداد به ، طبقاً للقرار رقم ٢٠٥٩ لسنة ١٩٣١ بنظام التقاعد في محافظة اللاذقية ، ولا يؤثر في حالته وجود نص في المرسوم التشريعي رقم ١٦١ لسنة ١٩٣٥ الخاص بنظام التقاعد في الحكومة السورية يقضي بعدم الاعتداد بتصحيحات السن الجارية بعد تحرير النفوس في سنة ١٩٢٢ إلا إذا كان ذلك لتصحيح خطأ حسابي وقعت فيه نجان الإحصاء عند تحويل التاريخ المأني العثماني إلى التاريخ الميلادي ، ذلك أن وضع المدعى كان قد استقر — كما سلف البيان — طبقاً للقرار رقم ٢٠٥٩ لسنة ١٩٣١ فضلاً عن أن قانون التقاعد في سوريا اتخذ أساساً لاثبات تاريخ الميلاد سجلات تحرير النفوس الذي تم في سنة ١٩٢٢ في حين أن قانون التقاعد في اللاذقية اتخذ أساساً له التعداد المكونة في سجلات إحصاء النفوس في أول كانون الثاني سنة ١٩٣٠ ، فالأساس في القانون مختلف . وقد استوفى المدعى الشروط التي كان يتطلبها القانون الذي كان خاضعاً له وهو القرار رقم ٢٠٥٩ ولا يجوز أن يحدد تاريخ ميلاده على أساس إحصاء سنة ١٩٢٢ المنصوص عليه في المرسوم التشريعي رقم ١٦١ لسنة ١٩٣٥ لأن هذا الإحصاء لم يشمل ، ولا يمكن القول بأن الإحصاء الذي تم في اللاذقية في سنتي ١٩٢٤ و ١٩٢٥ يقابل الإحصاء الذي عمل به في سوريا سنة ١٩٢٢ ، لأنه لا ارتباط بين الإحصاءين وقد كانت سوريا واللاذقية كل منهما دولة مستقلة عن الأخرى .

قاعدة رقم (٢٢)

المبدأ :

المشرع حدد طريقتين لتقدير سن جميع العاملين بالدولة على اختلاف طوائفهم أولها شهادة الميلاد أو صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد — والثانية بقرار من القومسيون الطبي إذا لم تقدم شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية — تقدير السن بهذه الطريقة يعتبر تقديرا نهائيا لا يجوز المجادلة بشأنه — التزام كل من العامل والحكومة به حتى ولو قدمت شهادة الميلاد بعد ذلك وتضمنت تاريخا للميلاد مقابرا لتقدير القومسيون — أساس ذلك — أن تحديد سن العامل في مسائل التوظيف والمعاشات غير يتعلق بالنظام العام للصلة الوثيقة بينه وبين حقوق العامل والتزاماته — أثر ذلك وجوب الاعتداد بقرار القومسيون الضبي بتحديد سن اعامل وانتهاء خدمة العامل على أساسه .

ملخص النصوص :

ان قرار مجلس الوزراء ، الصادر في ١٩٢٧/١/٢٠ والمنشور بالجرائد المصرية بالعدد ١٠ الصادر في ١٩٢٧/٢/٣ كان ينقضي بانه « عند تقدير السن بواسطة القومسيون الطبي العام لعدم تقديم شهادة الميلاد يكون التقدير المذكور نهائيا ولا يمكن الرجوع فيه بآية حال وان المادة ٨ من قانون المعاشات الملكية تضمنت ذات الحكم ونصت على انه (..) ولا يجوز الطعن في التقدير بهذه الطريقة بحال من الاحوال وفي يونيو سنة ١٩٤٩ أصدرت وزارة المالية الكتاب الدورى رقم ١٣٤ بتطبيق هذا الحكم على جميع العاملين بالدولة من موظفين ومستخدمين وعمل وعند صدور القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفى الدولة نص في المادة الثامنة من الباب الاول انذى ضم الاحكام الخاصة بالموظفين الداخليين في الهيئة على ان « يثبت سن الموظف عد التعيين بشهادة الميلاد أو بصورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد والا جددت السن بقرار من القومسيون الطبي العام — ويكون هذا القرار غير قابل للطعن حنى ولو قدمت بعد ذلك شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية » ولقد قرر القانون رقم

٢١٠ لسنة ١٩٥١ النص على ذات الحكم في المادة ١٢١ من الباب الثاني الذي تضمن الاحكام المطبقة على المستخدمين الخارجيين عن الهيئة .

ومفاد ذلك ان المشرع حدد في تلك النصوص طريقتين لتقدير سن جميع العاملين باندولة على اختلاف طوائفهم التي كانوا مقسمين لها ابان اعمال احكلها سواء كانوا من عمال اليومية الذين ظلوا خاضعين لكادر اتمال حتى صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ كما هو الشأن في الحالة المعروضة او من الموظفين الداخليين في الهيئة او من المستخدمين الخارجيين عن الهيئة ، واول هاتين الطريقتين شهادة الميلاد او صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد ، والثانية بقرار من القومسيون الطبي ، اذا لم تقدم شهادة الميلاد او صورتها الرسمية ، فلذا قدرت السن بالطريقه الثانية اعتبر المشرع هذا التقدير نهائيا فلا يجوز المجادلة بشأنه بل يلتزم به العامل كما تنظم الحكومة حتى ولو قدمت شهادة الميلاد بعد ذلك وتضمنت تاريخا للميلاد معليرا لتقدير القومسيون .

ولما كان الامر كذلك وكان تحديد سن العامل في مسائل التوظيف والمعاشات امر يتعلق بالنظام العام نظرا للصلة الوثيقة بينه وبين حقوق العامل والتزاماته - فلما وقد قدرت سن العامل في الحالة المائلة بواسطة القومسيون الطبي العام في ١٩٥٢/١/١٥ تقديرا سليما بالطريق الذي رسمه انقانون - المعمول به وتمت اجرائه وفق نصوص تمنع الطعن فيه وتجعله واجب الاعتبار ولو قدمت شهادة الميلاد بعد ذلك - يضمن استبعاد شهادة الميلاد التي قدمها العامل في ١٩٧٧/١٢/٢٧ وما ملته في كل ما يتعلق بشئون حياته الوظيفية وبالاخص تحديد سن احالته الى المعاش على اساس التقدير الذي حددته القومسيون الطبي العام ومن ثم يعتبر محالا الى المعاش اعتبارا من ١٩٧٦/١/١٥ .

لذلك انتهى راي الجمعية العمومية لتسمى الذنوى والنشريع الى وجوب الاعتماد بقرار القومسيون الطبي انسافر في ١٩٥٢/١/١٥ بتحديد سن العامل

(غنوى ٩٩٠ في ١٩٧٩/١٠/٢٢) .

ثالثا — مد الخدمة بعد السن القانونية :

قاعدة رقم (٢٢)

المبدأ :

الأصل هو انتهاء الخدمة بقوة القانون عند بلوغ السن القانونية —
للوزير المختص بعد الاتفاق مع وزير المالية السلطة في مد هذه المدة — هذه
السلطة التقديرية من حيث مبدأ المدة ومقيدة من حيث الحد الأقصى للفترة
التي يجوز مدها — قانون موظفي الدولة لم يعين سن التقاعد ، بل ترك ذلك
للقوانين وللوائح حسب الأحوال .

ملخص الحكم :

ان المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي
الدولة الواردة في الفصل الثامن من الباب الأول الخاص بالموظفين المعيّنين
على وظائف دائمة تنص على انه « لا يجوز مد خدمة الموظف بعد بلوغه
السن المقررة الا بقرار من الوزير المختص بعد الاتفاق مع وزير المالية
والاقتصاد . ولا يجوز مدها لأكثر من سنتين فيما عدا موظفي التمثيل
السياسي من درجة السفراء » ، كما تنص المادتان ١٠٧ و ١٣٠ من القانون
المشار اليه ، أولاها بالنسبة الى الموظف المعين على وظيفة دائمة ،
والثانية بالنسبة الى المستخدم الخارج عن الهيئة ؛ على أن من أسباب انتهاء
خدمة هذا أو ذاك « بلوغ السن المقررة لترك الخدمة » .

ومفاد هذا ان تمت سنا عينها المشرع لتقاعد الموظف أو المستخدم
تختلف بحسب حالته ونوع الوظيفة التي يشغلها ، وأن الأصل هو انتهاء
خدمة الموظف أو المستخدم بقوة القانون عند بلوغه هذه السن ، ولا يجوز
مد خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة بعد ذلك الا بقرار من الوزير
المختص بعد الاتفاق مع وزير المالية ، وأن الوزير المختص بالاشتراك مع
وزير المالية يملك مد الخدمة بعد بلوغ السن المقررة — استثناء من هذا
الأصل — بسلطة تقديرية يترخص فيها من حيث مبدأ المد وفق مقتضيات

المصلحة العامة ، بيد أن هذه السلطة في ذاتها مقيدة بالقانون فيما يختص بالحد الأقصى للمدة التي يجوز للوزير مدها بحيث لا تجوز سنتين بأى حال بعد بلوغ السن المقررة فيها عدا موظفى التمثيل السياسى من درجة السفراء وقانون موظفى الدولة ثم يعين السن التى يتقاعد فيها الموظف أو المستخدم بل ترك ذلك للقوانين واللوائح بحسب الأحوال .

(طعن ١٢٦٢ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٦/١٢/٨) .

قاعدة رقم (٢٤)

المبدأ :

موظف - المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - مركزه القانونى خلال فترة المد - هو ذات المركز الذى كان يشغله - اقالته من جبيع مزايا الوظيفة الا ما استثنى منها بصرى خاص صريح - عدم اخلاف الحكم سواء صدر قرار المد قبل بلوغه السن او بعد وسواء بدأت اجراءات المد قبل بلوغه السن او بعده .

ملخص الحكم :

ان الاصل فى استصحاب الحال هو استمرار بقاء الموظف خلال فترة مد خدمته فى ذات المركز القانونى الذى كان يشغله من قبل دون حدوث اى تغيير فى هذ المركز من حيث صفته كموظف عام وخضوعه تبعاً لذلك للقوانين واللوائح التى تحكم وضعه بهذه الصفة ، واذ كانت هذه القوانين واللوائح لا تتضمن احكاماً خاصاً بمعالج وضعه خلال فترة مد خدمته بنصوص استثنائية تخرج عن القواعد العامة ، فان مقتضى هذا هو خضوع الموظف للقوانين واللوائح العامة ، سواء فيما يتعلق بما تفرضه عليه من واجبات او ما تقرره له من مزايا مرتبطة بالوظيفة العامة ومن ثم فانه يفيد من جميع تلك المزايا ومن بينها الترقية والملاوات والاجازات وما اليها ، الا ما استثنى منها بنصوص خاصة صريحة كما هو الحال بالنسبة للمعاش ، اذ تنص المادة ١٩ من القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ بانشاء صندوق التأمين والمعاشات على عدم حساب مدد الخدمة بعد سن الستين فى المعاش ، وهذا الاستثناء فى ذاته يؤكد القاعدة العامة وهى اعادة الموظف خلال فترة مد خدمته من

بأنى المزايا التى تقررها القوانين واللوائح ما لم يستثن من ذلك بنص خاص .

وانه ولئن كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد رسم طريقا معيناً لخدمة الموظف ، ففضى فى المادة ١٠٨ منه على أنه يكون بقرار من الوزير المختص بعد الاتفاق مع وزير المالية والاقتصاد ، إلا أنه لم ينظم طريقة المد ، كما لم يحدد فترة زمنية معينة يتعين خلالها اتمام اجراءات هذا المد ، ومن ثم فإن قرار الوزير بمد خدمة الموظف ينتج لثمة القانونى فى حق الموظف . سواء صدر هذا القرار قبل بنوع الموظف السن المقررة لتترك الخدمة أو بعدها ، وسواء بذلت الاجراءات قبل بلوغه هذه السن أو بعدها كذلك .

(طعن ٦٢١ لسنة ٤ ق - جلسة ١٩٦٠/٥/٧) .

قاعدة رقم (٢٥)

المبدأ :

مد مدة الخدمة وتجديدها - تساويهما فى الاثر القانونى المترتب عليهما -
- اعتبار كل منهما قرارا بالتمين فى الوظيفة يحتص بنظر الطعن فيه
مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى .

ملخص الحكم :

ان تجديد الخدمة وامتدادها يتساويان فى الاثر القانونى المترتب عليهما وهو اتصال الموظف بالوظيفة التى كان يشغلها بعد انتهاء المدة السابقة وكلاهما يؤدى الى تولية الموظف للوظيفة فى المدة التالية بما يعتبر ممة القرار الصادر بامتداد الخدمة أو بتجديدها قرارا بالتمين فى الوظيفة ولا يضر من هذا ان يكون تجديد الخدمة بناء على عرض من المتطوع تقبله الجهة الادارية أو ان يكون القرار الصادر بالامتداد تطبيقا للائحة البعثات ما دام ان اثر كل منهما يؤدى الى تولية الموظف للوظيفة ومن ثم يكون مجلس الدولة مختصا بهيئة قضاء ادارى بطلب القضاء بقرار تجديد خدمة المدعى بالبصرية .

(طعن ٨٩٣ لسنة ٥ ق - جلسة ١٩٦١/١/١٤) .

قاعدة رقم (٣٦)

المبدأ :

المادة ٦٥ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظم العاملين بالقطاع العام (الملقى) كانت تجيز مد خدمة العامل بعد بلوغه سن الستين وذلك بقرار من الوزير المختص لمدة اقصاها سنتان ويقرر من رئيس مجلس الوزراء فيما يجاوز هذه المدة - القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ينظم العاملين بالقطاع العام الذي عمل به اعتبارا من أول يولية ١٩٧٨ قضى في المادة (٩٧) على عدم جواز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة - صدور قرار بمد خدمة احد العاملين لمدة عامين اعتبارا من اليوم التالي لتاريخ بلوغه السن القانونية قبل أول يوليو ١٩٧٨ - عدم جواز استبقاء هذا العامل اعتبارا من ذلك التاريخ سواء اكان قرار مد خدمته قد صدر قبل العمل بأحكام القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ او بعد العمل به - لا يغير من ذلك صدور القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٩ بشأن مد خدمة العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام والذي عمل به اعتبارا من ٢١ يونية ١٩٧٩ .

ملخص الفتوى :

ان المادة (٥٦) من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بنظم العاملين بالقطاع العام (الملقى) كانت تجيز مد خدمة العامل بعد بلوغه سن الستين وذلك بقرار من الوزير المختص لمدة اقصاها سنتان ويقرر من رئيس مجلس الوزراء فيما يجاوز هذه المدة ، ويتاريخ ١٩٧٨/٧/٢٠ نشر القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظم العاملين بالقطاع العام وقضى في المادة الثانية من مواد اصداره بإلغاء القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ وقرر في المادة الثالثة العمل بأحكامه اعتبارا من أول يوليو سنة ١٩٧٨ ولوجب في المادة (٩٦) انتهاء خدمة العامل المخاطب بأحكامه ببلوغه سن الستين ، ونص في المادة (٩٧) على أنه « لا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة » .

ومغاد ما تقدم انه اعتبارا من ١٩٧٨/٧/١ حظر المشرع بنص قاطع

صريح بمد خدمة العامل بعد بلوغه سن الستين بعد ان كان ذلك جائزا في ظل نظام العاملين بالقطاع العام الملغى ، ومن ثم فانه يتمتع بعد العمل بهذا الحكم الجديد اصدار قرارات بمد خدمة العاملين بالقطاع العام . كما يتمتع انتهاء خدمة العامل التي مدت في ظل العمل بالنظام الملغى اذا ما نحقها الحكم الجديد وذلك اعمالا للاثر المباشر للقانون ، لان مقتضى هذا الاثر ان يسرى على الاوضاع القائمة وقت العمل به ، وليس في ذلك اعمالا للقانون الجديد باثر رجعي لانه ان يؤثر في المدة التي قضاها العامل بالخدمة قبل العمل به .

وبناء على ما تقدم فانه يتمتع انتهاء خدمة السيد الذي مدت خدمته في ١٦/٦/١٩٧٨ اعتبارا من ١/٧/١٩٧٨ . كما يكون القرار الصادر بمد خدمة السيد المهندس من ٢/٦/١٩٧٨ قرارا غير مشروع لصدوره بعد ١/٧/١٩٧٨ تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ولا يغير من ذلك ان القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٩ بشأن قواعد مد خدمة العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام المعمول به اعتبارا من تاريخ نشره في ٢١ يونيو سنة ١٩٧٩ قد اُضيف الى المادة (٩٧) من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ غقرة جديدة تنص على انه « ومع ذلك يجوز عند الضرورة وبقرار من رئيس مجلس الوزراء مد خدمة أى من شاغلي درجات الوظائف العليا لمدة سنة قابلة للتجديد لمدة اقصاها أربع سنوات وذلك وفقا للضوابط التي يقررها مجلس الوزراء » . ذلك لان العاملين المخوريين وقد انتهت خدمتهما قانونا اعتبارا من ١/٧/١٩٧٨ لا يجرى عليها حكم المد الذي ورد في تلك الغقرة المضافة لان المد لا يرد الا على مدة خدمة قائمة وقت العمل بالقانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٩ .

لذلك انتهت الجمعية العمومية لقسمى العنوي والتشريع الى عدم جواز استبقاء المهندسين المعروضة حالتها في الخدمة بعد ١/٧/١٩٧٨ تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

(فتوى ١٦ في ٢٠/١/١٩٨٠) .

قاعدة رقم (٣٧)

المبدأ :

نص المادة ٩٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة ٩٧ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام - مقتضاها عدم جواز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة للتقاعد - سريان هذه القاعدة على العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة إذا لم تتضمن انظمتهم الوظيفية نصا خاصا يجيز مد الخدمة بعد السن المقررة للتقاعد أو الإحالة الى المعاش .

ملخص الفتوى :

ان المشرع قد وضع قاعدة جديدة واجبة السريان اعتبارا من ١٩٧٨/٧/١ تاريخ العمل بأحكام القانونين رقمي ٤٧ و ٤٨ لسنة ١٩٧٨ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة ونظام العاملين بالقطاع العام . هذه القاعدة مقتضاها عدم جواز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة للتقاعد وقد استثنى المشرع في المادة (١) من نظام العاملين المدنيين بالدولة . العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات من الخضوع لأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وتفيد عدم الخضوع لهذه الأحكام بعبارة (فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات) ومقتضى ذلك أن كل ما لم يرد بشأنه نص في تلك القوانين والقرارات يخضع للأحكام الواردة بقانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ومن بينها الحكم الوارد في المادة ٩٥ منه وهو عدم جواز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة ومن ثم فالتعتمدين لعدم خضوع العاملين بالمعاملين بقوانين أو قرارات خاصة لهذا الحكم وبالتالي استمرار القرارات الصادرة بعد خدمتهم بعد بلوغهم سن الإحالة الى المعاش سارية المفعول بعد ١٩٧٨/٧/١ ان تكون تلك القوانين والقرارات الخاصة قد نصت صراحة على جواز مد الخدمة أو البقاء في لخدمة بعد السن المقررة للتقاعد أو الإحالة الى المعاش .

من أجل ذلك انتهى رأي الجمعية العمومية الى ان قاعدة عدم جواز مد الخدمة بعد سن الستين تنطبق على العاملين الخاضعين لقوانين خاصة اذا كانت لا تتضمن نصا خاصا يجيز مد الخدمة بعد تلك السن .

(فتوى ٦٢٤ في ١٢/٧/١٩٧٩) *

رابعا - مسائل متنوعة في انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية :

قاعدة رقم (٢٨)

المبدأ :

فصل من الخدمة - استناد قرار الفصل الى كبر السن - مخالفة للقانون .

ملخص الحكم :

ان استناد قرار الفصل الى كبر السن يتنافر مع القانون . وذلك ان المادة ٧٥ من قانون الموظفين الاساسى رقم ١٣٧ لسنة ١٩٤٥ تنص على انه « لا يحق للادارة - مع الاحتفاظ بالاحكام الخاصة الواردة في هذا القانون او في الملاكات الخاصة - فصل الموظف عن الوظيفة قبل بلوغه حدود السن او مدة الخدمة التصوى القانونية الا في حالة الفاء الوظيفة او الصرف من الخدمة » ، ومن ثم يكون هذا السبب لا يستند الى القانون بل يتعارض معه ..

(طعن ٢٩ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٦١/٥/٢٠) .

قاعدة رقم (٣٩)

المبدأ :

صرف من الخدمة - قرار ادارى - سببه - كبر السن - لا يجوز صرف الموظف من الخدمة .

ملخص الحكم :

ان السن الذى يحول بين الموظف والاستمرار فى وظيفته هو من التقاعد المقرر قانونا أى من السن التى وان ما دون ذلك لا يمكن ان يقوم سببا قانونيا للاستغناء عن خدماته والا كان ذلك خروجا على سن التقاعد الذى قرره القانون وتعميلا لحكم من احكامه بنداة لئنى من الاداة اللازمة

لهذا التعديل والذي لا يجوز اجراؤه الا بقانون ومن ثم فاذا كان الثابت من اضطرار الطاعن انه في الثانية والخمسين من عمره فانه لا يجوز صرفه من الخدمة لكبر سنه .

(طعن ١٠٩ لسنة ٢ ق — جلسة ١٣/٥/١٩٦١) .

قاعدة رقم (٤٠)

المبدأ :

صرف من الخدمة — قرار ادارى — سببه — استقالة مدة الخدمة —
لا تعيز الصرف من الخدمة .

ملخص الحكم :

ان بقاء الموظف في الخدمة مدة طويلة لا يمكن ان يكون بذاته سببا لصرفه من الخدمة اذ طول مدة خدمة الموظف يكسبه عادة خبرة في عمله تكون سببا بين الإبقاء عليه في الخدمة لا في التخص منه وصرفه عن وظيفته .

(طعن ١٠٩ لسنة ٢ ق — جلسة ١٣/٥/١٩٦١) .

قاعدة رقم (٤١)

المبدأ :

من الجائز قانونا سحب قرار احالة الموظف الى المعاش بناء على طلبه .

ملخص التفسوى :

لاحظ القسم انه وان كان قضاء مجلس الدولة في فرنسا قد جرى على التفرقة بين القرارات الصادرة بالعزل والقرارات الصادرة بالاحالة الى المعاش فاجاز للادارة سحب قرارات العزل ولم يجز لها ذلك بالنسبة الى

قرارات الإحالة الى المعاش لانه متى صدر مطبقا لتقانون تنشأ عنه حقوق للأفراد ويترتب عليه كسب الموظف الحال الى المعاش مركزا قانونيا خاصا لا يجوز المساس به من جانب الإدارة ومن ثم لا يجوز لها سحب هذا القرار لتقديم هذا الشخص الى المحاكمة التأديبية مثلا .

اما في الحالة المعروضة فالوضع مختلف اذ ان الموظف الحال الى المعاش بناء على طلبه هو الذي يطلب سحب قرار إحالته الى المعاش وفي هذه الحالة تنتفي مظنة المساس بالمركز القانوني الذي اكتسبه بإحالته على المعاش كما ان تغيير هذا المركز في هذه الحالة كان بناء على طلبه فلا يمكن له الشكوى منه .

لذلك انتهى رأى القسم الى أنه ليس هناك ما يمنع قانونا من سحب قرار إحالة موظف الى المعاش بناء على طلبه .

(فتوى ١٢٩ في ١٧/١١/١٩٥١) .

قاعدة رقم (٤٢)

المبدأ :

الإحالة الى المعاش طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بناء على طلب الموظف - يجوز سحب القرار الصادر بهذه الإحالة رغم كونه قرارا صحيحا ومشروعا لانه لا ينشئ مزايا او مراكز قانونية بالنسبة للموظف وذلك قياسا على القاعدة المقررة في شأن قراراته الفصل .

ملخص الفتوى :

ان المادة ١ من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشأن تعديل بعض احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفي الدولة في الاقليم الجنوبي نص على انه « استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سن الخامسة والخمسين من الموظفين او يبلغها خلال الثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون طلب ترك الخدمة على ان يسوى معاشه على أسس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش حتى ولو

تجوز بهذا الضم من الستين ، على ألا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش نتيجة هذا الضم ٣٧ سنة وعلى أن يمنح علاوتين من علاوات درجته ولا يتجاوز بهما نهية مربوط الدرجة ٠٠٠٠ . وفاد ذلك النص انه يجوز للموظف ان يطلب إحالته الى المعاش وفقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه ، وللجهة الادارية التابع لها ان توجيه الى طلبه متى توافرت في شأنه الشروط التي تطلبها القانون ، ومتى كان ذلك متققا مع مقتضيات المصلحة العامة وفقا لما تراه الجهة وهو ما عبرت عنه المذكرة الايضاحية لهذا القانون بقولها ان لهؤلاء الموظفين « ان يتقدموا بطلب ترك انخدمه بنفس الشروط للمصالح او الهيئات الحكومية والوزارات التي يكون لها البت في هذه الطلبات في ضوء المصلحة العامة » .

ومن حيث ان القاعدة انه اذا قدم طلب لاستصدار قرار اداري معين فللطالب ان يعدل عن هذا الطلب في اى وقت ما دلت الامارة لم تصدر قرارا بشأنه ، لا انه متى صدر القرار الاداري بناء على هذا الطلب كان عدول صاحب الشأن غير ذي اثر ومرد ذلك الى أن القرار الصادر بناء على طلب صاحب الشأن يكون قد تام في هذه الحالة على سبب صحيح وهو تقديم الطلب وفقا لما رسمه القانون ومن ثم يكون قرارا مشروعاً ، ولا يؤثر في مشروعيته عدول صاحب الشأن عن هذا الطلب .

ومن حيث انه بتطبيق ذلك على الحالة موضع النظر ، يبين انه وقد قدم السيد / ٠٠٠٠ طلبا لإحالته الى المعاش وفقا لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه واصدرت الوزارة بناء على ذلك قرارا بإحالته الى المعاش . فان عدوله عن هذا الطلب يعد صدور القرار لا يؤثر في صحة القرار ولا ينقص من مشروعيته .

ومن حيث ان القاعدة انه لا يجوز سحب القرارات المشروعة أو إلغائها الا ان الفقه والقضاء الاداري قد اجازا استفتاء من تلك القاعدة سحب القرارات الادارية المشروعة التي تنشئ مزايا او مراكز او اوضاعا قانونية بالنسبة الى الغير ولأساس ذلك ان سحب هذه القرارات او إلغائها لا يتضمن مساساً بالحقوق المكتسبة .

ولما كان القرار الصادر بحالة الموظف الى المعاش طبقا لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ يعد من القرارات التي لا تنشئ مزايا قانونية بالنسبة الى الغير ومن ثم فان سحبه لا يتضمن مساسا بالحقوق المكتسبة فيكون جازا استثناء على الاصل العلم المتقدم ذكره .

ومن ناحية اخرى يمكن قياس هذا القرار على اقرارات الصادرة بفصل الموظفين التي ليجز ايضا سحبها او الغائها في أى وقت ولو كانت سليمة استثناء من ذلك الاصل العام المتقدم الذكر : وذلك لا تحاد الطة في الحالتي اذ يقوم هذا الاستثناء على اعتبارات تتعلق بالعدالة لان المفروض ان تنقطع صلة الموظف بالوظيفة بمجرد فصله وانه يجب لاعادته الى الخدمة صدور قرار جديد بالتعيين . ولكن قد يحدث خلال فترة الفصل ان تتغير شروط انصاحية للتعيين ، وقد يبدو الامر مستحيلا أو قد يؤثر الفصل تأثيرا سينا في مدة خدمة الموظف او في اقدميته . ومن جهة اخرى قد تتغير الجهة التي تختص بالتعيين فتصبح غير تلك الى فصلت الموظف وقد لا يكون لديها الاستعداد لاصلاح الاذى الذي اصاب الموظف بفصله أو غير ذلك من اعتبارات العدالة التي توجب علاج هذه النتائج الضارة ، ولما كانت هذه الاعترافات تنوافر بالنسبة الى احوالة الموظف الى المعاش كما تنوافر بالنسبة الى فصله . ومن ثم فليس نمة ما يمنع قياس الحالة الاولى على احوالة الثانية .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى انه وان كان عدول الموظف عن طلب احوالته الى المعاش وفقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه لا يؤثر في صحة القرار الصادر باحوالته الى المعاش ، الا انه يجوز للوزار سحب هذا القرار في أى وقت وفقا لما تراه محققا للمصلحة العامة .

(فتوى ٩٥٩ في ١١/١٢/١٩٦١) .

تطبيق :

انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية

وفقا لنظام العاملين المدنيين بالدولة وبالقطاع العام

(دراسة للدكتور نعيم عطية نشرت بمجلة العلوم الإدارية - العدد الأول - سنة ١٩٦٨ ص ٧ وما بعدها)

تمهيد :

تتقضى دراسة انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية أن نتقصى عن الحكمة المنطقية من تحديد سن قانونية لانتهاء خدمة الموظف العام ، وأن نتحصى المبررات العملية لأن يكون بلوغه سنا يحددها القانون سببا من أسباب انتهاء خدمته وتقاعدته .

ويدعونا بحث انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية أن نحددها بما هي هذه السن القانونية ونتتبع النصوص التشريعية التى قامت بتعيينها وهذه النصوص نجدتها عادة فى قوانين المعاشات .

ويلاحظ الباحث فى مجال انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية انه على الرغم من تحديد المشرع لسن معينة تنقضى ببلوغها خدمة الموظف العام الا ان ثمة دواعى مختلفة اوجبت ايراد عدة استثناءات على ذلك . فمن الموظفين من لا يتقيدون فى بقائهم فى الخدمة بهذه السن اطلاقا ، ومن الموظفين من يبقون الى سن الخامسة والستين . كما اجيز بد خدمة الموظف الى ما بعد السن المقررة مدة اضافية متى دعت حاجة العمل فى المرفق العام الى خدمات ذلك الموظف او الى خبراته وكفاءته .

وينتهى بحث انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية بوجوب التعرض الى نقطة اثيرت الكثير من الجدل فى الفقه والقضاء ، وهى طبيعة القرار الصادر بانتهاء خدمة الموظف لبلوغه السن القانونية ، وطبيعة المنازعة القضائية فيها .

— ٩٩ —

وعلى ضوء ما تقدم نقسم دراستنا الحالية الى خمسة فصول على
الترتيب التالي :

الفصل الأول : الحكمة من تحديد سن قانونية لانتهااء الخدمة .

الفصل الثانى : ماهية السن المقررة لانتهااء الخدمة .

الفصل الثالث : كيفية تحديد السن القانونية .

الفصل الرابع : مد الخدمة بعد بلوغ سن التقاعد .

الفصل الخامس : طبيعة القرار الصادر بالاحالة الى التقاعد . ودعوى
المنازعة فيها .

ونعضى فيها بلى الى دراسة كل من هذه الفصول .

الفصل الأول

الحكمة بن تحديد سن قانونية لانتهاه الخدمة

ان العلة فى التحديث عن السن فى صدد الوظائف العامة هى ان الوظيفة العامة نوع من الولاية يستلزم بها الموظف او العامل فى فرع من فروع العمل المسام ، نيلزم للاضطلاع بهذه الولاية وتحملها وتصريفها الى الغاية المرجوة قدر من الخبرة والنضوج ، كما ان الموظف لا يبقى على حال واحدة من التسلية على العمل واحتماله والنهوض به ، وكلما طال به العمر ضعفت قدراته وقل انتاجه ، لذلك كان طبيعيا ان يعين الشارع السن التى يستوفى بها حد النضوج المطلوب وتلك التى ينتهى اليها حد الخدمة المجدية والانتاج المرضي (١) .

لذلك كانت قوانين التوظيف - كما تحدد سنا للتعيين - تعين سنا يفترض فى الموظف العامل انه ببلوغها يكون قد اضحى غير قادر على مواصلة القيام باعباء تلك الخدمة العامة ، فتنتهى خدمته عند بلوغها . ولا تخلو النظم الوظيفية من النص على هذا السبب من اسباب انتهاء الخدمة (٢) . وهو اكثر اسباب انتهاء الخدمة شيوعا ولفه فى حياة الموظفين والعاملين العموميين . اذ هو الطريق العادى الذى يمكن ان تعتبر كل وسائل انتهاء الخدمة الاخرى وسائل استثنائية ازاءه . لانه ان لم ينحقق انتهاء خدمة العامل بسبب آخر ، فان انتهاء خدمته ببلوغ السن امر مؤكد فى الحياة الوظيفية .

(١) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى اقتضية رقم ٢٩٦ لسنة ٤ ق بجلسته ١٩٥١/٤/٢٥ س ٥ رقم ٢٤٢ ص ٩١٢ .

(٢) يقضى مثلا الرسوم الاستراعى رقم ١١٢ الصادر فى ١٢ حزيران سنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين فى لبنان فى المادة ٦٣ بان « تنتهى خدمة الموظف ويخرج نهائيا من الملاك فى كل من الحالات التالية : الاحالة على التقاعد ٣ . ثم نصت المادة ٦٨ على ان « يحل حكما على التقاعد او

ولقد نصت المادة ٧٧ التي يفتح بها الفصل الحادي عشر الذي يتكلم عن أحكام انتهاء الخدمة في القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة وأيضا المادة ٧٠ من القانون ١٩٧١/٥٨ والمادة ٩٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين الحالي على أن تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية :

١ - بلوغ السن المقررة لترك الخدمة . كما كانت قد نصت على ذات الحكم من قبل المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة المضي بالنسبة للموظفين الداخليين في الهيئة والمادة ١٣٠ منه بالنسبة للمستخدمين الخارجيين عن الهيئة .

فلوظيفة العامة خدمة مؤقتة . ولهذا كانت قوانين التوظيف تحدد سنا يفترض في الموظف العامل أنه يبلغها يكون قد أضى غير قدر على مواصلة القيام بأعباء تلك الخدمة العامة .

(١) وتتضمن ذلك طبيعة الوظيفة العامة واحتياجاتها ، فطالما ان الوظيفة العامة خدمة متجددة لمطالب الجاهل تخضع لما تخضع له سنن الحياة

يسرف من الخدمة كل موظف اكمل الرابعة والخمسين من عمره . وكل موظف انتفى على تاريخ دخوله الخدمة أربع وأربعين سنة اذا كان معنا بعد ١٢ كانون الثاني سنة ١٩٥٥ وست وأربعين سنة اذا كان معنا قبل هذا التاريخ .

٢ - اما الذين يتقربون بأعمال تتطلب جهودا جسدية غير عادية فيحاولون حكما على التقاعد أو يصرفون من الخدمة عند اكملهم الستين من العمر ، وتحدد هذه الوظائف بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح مجلس الخدمة المدنية خلال ستة اشهر من تاريخ العمل بهذا المرسوم الاشتراعي ، ويحاولون حكما على التقاعد أو يصرفون من الخدمة اذا انتفى على تاريخ دخولهم الخدمة أربعين سنة للمعنيين بعد ١٢ كانون الثاني سنة ١٩٥٥ ، وانتان وأربعين سنة للمعنيين قبل هذا التاريخ » راجع في هذه النصوص مجلة العلوم الادارية - السنة السابعة - العدد الأول ابريل ١٩٦٥ .

الاجتماعية من تطور ، ذلك التطور الذى يحتاج الى ان يقابل بتغذية الوظائف العامة بالدعاء الشابة والخبرات الجديدة على الدوام . ولهذا كان خروج نفر من العاملين كل عام لبلوغ السن القانونية ليحل محلهم نفر آخر من هم اصغر سنا محققا لمصالح الوظيفة العامة ذاتها .

(ب) كما تقتضى انتهاء خدمة العامل ببلوغ السن القانونية حالة العامل ذاته عندما تصبح الوظيفة مع تقدم السن عبئا ثقيلا له وتكلفا ينوء بحمله .

(ج) ثم تقتضى انتهاء خدمة العامل ببلوغ السن القانونية ما يتوقعه سائر موظفى المرافق العامة من تقدم فى مدارج السلك الوظيفى وبلوغ قممها ويتلقى ذلك بالصاح المجال املهم ليحلوا محل زملائهم الذين تقدمت بهم السن . كما يتبع ذلك ان تخلو من الوظائف الدنيا ما يسمح بتعيين خريجي المدارس والمعاهد والكليات وفوى الخبرة الذين يتطلعون الى خدمة بلادهم يشحذ طاقاتهم الجديدة ، والذين تجد الدولة ان من واجبها اراءهم ان تفسح لهم باب انتعيين فى وظائفها .

وكثيرا ما يخضع تحديد السن المقررة لتقاعد الموظفين للأوضاع الاقتصادية والمسكنية فى البلاد . ولهذا رأينا فرنسا مثلا تخفض سن الاحالة الى التقاعد فى فترة البطالة التى حلت بها وذلك بالتشريع الصادر فى ١٨ من أغسطس ١٩٣٦ . وقد مهد السن المقررة للتقاعد لاعتبارات متعلقة بالموازانية (٣) . او لاعتبارات متعلقة بالسياسة السككائية (٤) . بل وقد تتنوع هذه السن تبعا لطبائع الوظائف ، او للاعباء العائلية المكثفة على عائق الموظفين ، او لاعتبارات وطنية كرفع سن التقاعد بالنسبة لمن ادوا خدمات جليلة للوطن او لاقتوا فى سبيله مقاعب ومشاق استحقوا لاجلها من دولتهم التقدير (٥) والاكثر .

(٣) كما حدث فى فرنسا عام ١٩٤٦ .

(٤) كما حدث فى فرنسا ايضا عام ١٩٥٢ .

(٥) كما حدث بالنسبة لمن طردوا من وظائفهم فى عهد حكومة فيشى التى كانت موالية للاحتلال النازى لفرنسا .

على أنه من الأفضل بصفة عامة مراعاة الاستقرار في تحديد سن
التقاعد بالنسبة الى الموظفين ، وأن يكون هذا التحديد بقتانون أو بناء على
قانون ، ولا يكون تعديله بالخفض أو الإنقاص — عندما تدعو الى ذلك —
بأثر رجعي ، لأنه ينبغي على ذلك أن تستقيم سياسة وظيفية (١) سليمة .

ولهذا كانت السن المقررة لانتهاء الخدمة من النظام العام فلا يجوز
النهج على خلافها الا في الحدود وبالأوضاع التي يحددها القانون . وعلى
ذلك فان السن الذي يحول بين الموظف والاستمرار في وظيفته هو سن
التقاعد المقررة قانونا . وأن ما دون ذلك لا يمكن أن يقوم سببا قانونيا
للاستغناء عن خدماته . والا كان ذلك خروجا على سن التقاعد الذي قرره
القانون وتعديلا لحكم من احكمله بإداة أدنى من الأداة اللازمة لهذا التعديل
والذي لا يجوز اجراؤه الا بقتانون . ومن ثم اذا كان الثابت من ملف الموظف
أنه في الثانية والخمسين من عمره مثلا فإنه لا يجوز صرفه من الخدمة
لكبر سنه . كما ان ابقاء الموظف في الخدمة مدة طويلة لا يمكن أن يكون
بذاته سببا لصرفه من الخدمة اذ طول مدة خدمة الموظف يكسبه عادة
خبرة في عمله تكون سببا في الإبقاء عليه في الخدمة لا في التخلص منه
وصرفه عن وظيفته (٢) .

(٦) راجع في كل ما تقدم ص ٢٢٧ وما بعدها من الجزء الأول طبعة

١٩٦٢ من مؤلف :

Alain Pianety : Traité pratique de la fonction publique.

(٧) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ١٠٩ لسنة ٢ ق
جلسة ١٣/٥/١٩٦١ في الاقليم الشمالي ص ٦ رقم ١٢٢ ص ١٠٤٩ — وقد
نصت المادة ٧٥ من قانون الموظفين الأساسي في سوريا رقم ١٢٧ لسنة
١٩٤٥ على أنه « لا يحق للإدارة — مع الاحتفاظ بالأحكام الخاصة الواردة
في هذا القانون أو في الملاكات الخاصة — فصل الموظف عن الوظيفة قبل
بلوغه حدود السن أو مدة الخدمة القصوى القانونية الا في حالة الفناء
الوظيفة أو الصرف من الخدمة » ومن ثم يكون استناد قرار الفصل الى كبر
السن مخالفا للقانون بل ويتعارض معه — راجع في هذا الصدد أيضا حكم
المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٢٩ لسنة ٢ ق بجلسة ٢٠/٥/١٩٦١
في الاقليم الشمالي ص ٦ رقم ١٤٥ ص ١١٥٩ .

كما أن من حق الموظف أن يفترض بقاءه في الخدمة حتى التسن المقرر لتلك الخدمة وأن ينفى حياته المعيشية على هدى ذلك بحيث يكون انتهاء خدمة الموظف قبل تلك السن اجراء استثنائيا يحتاج الى سبب خاص والسى اجراءات (٨) معدة .

(٨) ويختلف الموظف العام في ذلك عن الأجير في خدمة رب العمل ، وإذا كانت المادة ٨١ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ معدنه بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٢ قد نصت على أنه « لا يجوز انتهاء انعقد للتقاعد من جانب صاحب العمل ، الا ببلوغ العايل سن الستين على الأقل الا أن ذلك لا يحول دون استمراره في العمل بعد هذه السن حتى يثبت عجزه أو مرضه الطويل فينتهى العقد دون اجراءات ومهلة طبقا للمادة المذكورة .
والذى دفع المشرع الى النص على تلك السن في تعديله لمادة ٨١ هو خشيته أن يتعسف اصحاب الأعمال في تحديد سن الشيخوخة . وبذلك أصبح متعذرا على المخدم تعليل فسخه للعقد غير محدد المدة بشيخوخة العايل ما لم تبلغ سن هذا العايل وقت الفسخ ستين سنة على الأقل .

كما أن المادة ٥٧ من قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ قد جعلت السن التي يتقاعد فيها اعايل هي سن الستين ، فقد نصت على أن يستحق معاش الشيخوخة كل مؤمن عليه بلغ سن الستين . وكانت الاشتراكات التي سددت عنه لا تقل عن مائة وثلاثين اشتراكا شهريا منصلة او مائتين وأربعين اشتراكا شهريا منقطعة . ود اعطيت المسادة ٧٧ من قانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٦٤ الذي حل محل القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ آتف الذكر ، سن الاحالة الى التقاعد هو سن الستين أيضا كمادة عامة .

ولقد أصبح الاتفاق على خفض الحد الأدنى عن ستين سنة باطلا لمخالفته للقانون . على أن فسخ رب العمل لعقد العمل عند بلوغ عايله هذه السن ليس لزاما عليه . ومن ثم يجوز أن يستمر العايل في أداء عمله في خدمة رب العمل مهما طالت عمره . كما يجوز أن يتفق العايل ورب العمل على حد أعلى من ذلك كسن الخامسة والستين أو السبعين سنة مثلا بدلا من الستين .

على أنه قد توجد ظروف خاصة ببعض المهن بالنظر إلى طبيعتها واحتياجاتها إلى لياقة بدنية أو ذهنية معينة في العايل يؤثر فيها السن فتوجب انتهاء الاحتراف في سن مبكرة ، وغفد تجوز فسخ العقد في هذه

ويختلف انتهاء الخدمة لبلوغ السن القانونية عن سائر أسباب انتهاء الخدمة — عدا الوفاة وعدم اللياقة الطبية والماء الوظيفة المؤقتة وانتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأجنبية (١) — في أنه سبب يتحقق دون دخل لإرادة العامل ، بينما أن الأسباب الأخرى يكون لإرادة العامل وسلوكه دخل في ترتيب انتهاء خدمته .

كما أن أيًا من أسباب انتهاء الخدمة الأخرى يمكن أن يتحقق قبل السن القانونية المقررة للتقاعد ، ولكن لا يمكن أن يتحقق باعتباره سببًا من أسباب انتهاء الخدمة بعد بلوغ الموظف أو العامل سن التقاعد وانقطاع رابطة التوظيف بينه وبين الإدارة .

المحالات ولكن ليس بسبب الشيخوخة أي بلوغ السن وهي محددة قشورنا بستين سنة ، ولكن بسبب عدم صلاحية العامل لاحتراق هذه المهن بمجرد بلوغه سن معينة — راجع الدكتور على التعريف — شرح قانون العمل جزء أول ، طبعة ١٩٦٢ ، ص ٥٢ وما بعدها .

(١) راجع الفقرة الأولى من المادة ٢٠ من القانون رقم ٧ لسنة ١٩٧٨ التي تقضي بمعاملة رعايا الدول العربية التي تعامل جمهورية مصر العربية بالمثل بالنسبة إلى تولى الوظائف العامة .

الفصل الثاني ماهية السن المقررة لانتهاء الخدمة

إذا كانت المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة الملحق (١) قد تركت تحديد السن المقررة لانتهاء الخدمة الى قوانين المعاش ، الا ان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة قد اوضح في المادة ٧٨ منه هذه السن مقرر ان تنتهي خدمة العاملين بنحكم هذا القانون عند بنوفهم من الستين (٢) . وذلك مع مراعاة

(١) كانت قد عدلت بالقانون رقم ٢٢٢ لسنة ١٩٥٢ ثم بالمرسوم بقانون رقم ٢٣٩ لسنة ١٩٥٢ .

(٢) وقد حددت المادة ٢ من انقانون رقم ١٨٦ لسنة ١٩٥٨ سن الاحالة بمعاش بالنسبة للموظفين السوريين بستين سنة ايضا . والمقصود بالموظف في هذا انشان الموظفون المدنيون والعسكريون على حد سواء ما لم يستثن بعضهم من ذلك بنص خاص . ذلك ان المادة الثانية المعدلة من القانون رقم ١٨٦ لسنة ١٩٥٨ قضت بان يحال حتيا على التقاعد ويقرر من الوزير المختص الموظفون السوريون الذين اكملوا الستين من العمر بحسب قيود نفوسهم في احصاء عام ١٩٢٢ وفي اى احصاء آخر جرى بعد العام المذكور والذين لا يزالون على راس العمل بسبب حصولهم على احكام بتصحيح نفوسهم .

ومن حيث ان هذا النص يسرى على الموظفين السوريين كافة ، والموظف المقصود هنا هو كل شخص يمارس وظيفة عامة داخلية في الملاكات الدائمة وتربطه بالدولة رابطة تنظيمية . ويخضع راتبه الى مسميات حددت مقدارها بالتشريعات النافذة سواء اكان الموظف خاضعا لقانون الموظفين الاساسي رقم ١٣٥ وقانون التقاعد رقم ٣١ أم لغيرها ، ونتيجة لذلك يستوى في الخضوع لاحكام المادة الثانية من القانون رقم ١٨٦ الموظفون المدنيون والعسكريون وعسكريو القوات المسلحة ، لتوفر الشروط فيهم ، ابا الاحتجاج بان المادة الثانية المذكورة قد حددت سن التقاعد بالستين وبهذا التحديد يخرج عسكريو القوات المسلحة من شمولها نظرا لان السن القانونية لهذه الفئة تتراوح ما بين ٤٠ - ٦٠ فريد عليه بان الاصل هو احالة الموظف على التقاعد عند بلوغه من الستين الا اذا وجد قانون خاص ينص على خلاف ذلك . وعندئذ تطبق احكام

الاستثناءات الواردة في المادة ١٢ من قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ .

أما المادة ٧١ من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين فقد نصت على أن تنتهي خدمة العامل ببلوغه سن الستين دون إخلال بأحكام القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ باصدار قانون التأمين والمعاشات لموظفي الدولة ومستخدميها وعمالها المدنيين .

ولا يجوز مد خدمة العامل بعد بلوغ السن المقررة إلا في حالة الضرورة وبقرار من رئيس مجلس الوزراء *

وقد استتقت المادة ١٢ من قانون التأمين والمعاشات المشار اليه من انتهاء خدمة المتقاعدين بأحكامه عند بلوغهم سن الستين الطوائف الآتية :

١ - المستخدمين والعمال الموجودون بفخمية وقت العمل بهذا القانون الذين تقضى لوائح توظيفهم بإنهاء خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين :

كانت الفقرة الثالثة من المادة الرابعة عشرة من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بشأن المعاشات الملكية تنص على رفت المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجين عن هيئة العمال « متى بلغوا الخامسة والستين من سنهم ما لم يرخص لهم ناظر المالية بالبقاء في الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم وبمع

هذا القانون ، وعلى هذا الأساس فقد أورد المشرع في المادة الثانية المذكورة السن التي حددها قانون التقاعد لجميع الموظفين باعتباره القانون العام دون أن يمس الأحكام المتعلقة بتحديد سن التقاعد التي نصت عليها القوانين الخاصة ودون أن يكون مقصداً بذلك عدم شمول أحكام هذه المادة للموظفين الذين يخضعون فيها يتعلق بتحديد سن التقاعد إلى قوانين خاصة ، ومن ناحية أخرى فإن قصد المشرع من وضع القانون رقم ١٨٦ هو اعتبار قيد النفوس في أعضاء عام ١٩٢٢ فيما يتعلق بتحديد تاريخ ولادة الموظفين وإلغاء جميع التعميمات الجارية عليها - راجع اللجنة المختصة بمسائل الإقليم السوري في القسم الاستشاري للمستوى والتشريع - فتوى رقم ١٦٢ في ١٢ من ديسمبر ١٩٥٩ سنة ١٤ و ١٥ رقم ١٠ ص ١٧ .

ذلك فلا يجوز في أية حالة من الأحوال ابتعادهم في الخدمة بعد سن السبعين سنة» وقد رددت لائحة مكلفاة المستخدمين الخارجيين عن هيئة العمال بمصلحة السكك الحديدية الصادرة في ١٣ من إبريل ١٩١٤ هذا الحكم . كما رده قرار مجلس الوزراء الصادر في ١١ من يونيو ١٩٥٠ ومن هذا يضح أن سن الفصل بالنسبة إلى الخدمة الخارجيين عن هيئة العمال كان سن الخامسة والستين . وما كان يجوز اتخاذ سن الستين أساسا للاستثناء عن خدمة هؤلاء لأن في هذا مخالفة صريحة للقانون اللهم إلا إذا تحقق سبب من أسباب العزل كعدم اللياقة الطبية أو فقدان أهلية التوظيف إلى غير ذلك مما هو منصوص عليه في القوانين واللوائح فيجوز الفصل في أي وقد قبل بلسوغ سن الخامسة والستين . ومن ثم فإن فصل من كان من المستخدمين الخارجيين عن هيئة العمال تأسيسا على مجرد بلوغه سن الستين يقع بطلان مخالفته للقانون . أما المادة ١٥٧ من القانون المالي فكتبت توجب للفصل على مقتضاها أسبابا قانونية تبرره مثل قلة الأعمال أو الغاء الوظيفة أو مرض العامل الذي يعوقه عن العمل أو ضعف إنتاجه أو سوء سلوكه أو غير ذلك من أسباب (٢) مقولة .

(٢) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٩٦٠ لسنة ٢ و بجلسته ٥٦/١٢/١ س ٢ رقم ١٣ ص ١١٢ وفي الطعن رقم ٩٨ لسنة ٢ ق بجلسته ١٩٥٦/١٢/٨ س ٢ رقم ١٦ ص ١٢٩، وحكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٤٤ لسنة ٤ ق بجلسته ٥٢/٦/٤ س ٦ رقم ١٧٢ ص ١٠٤٠ و ١٨٢٢ سنة ٦ ق بجلسته ١٩٥٢/٤/٢١ س ٧ رقم ٥٤٥ ص ٩٥٨ و ٤٩١ لسنة ٦ ق بجلسته ١٩٥٢/٦/٤ س ٧ رقم ٧٢٢ ص ١٢٤٤ و ٤١ لسنة ٧ ق بجلسته ١٩٥٢/١٠/٢٥ س ٨ رقم ١ ص ١ و ٥٥٨ لسنة ٧ ق بجلسته ١٩٥٤/١/٥ س ٨ رقم ١٩٥ و ٢٨٢ لسنة ٧ ق بجلسته ١٩٥٢/١٢/٢٠ س ٨ رقم ١٢٦ ص ٢٨٢ و ٩٥٦ لسنة ٧ ق بجلسته ١٩٥٤/١/٥ س ٨ رقم ١٩٦ ص ٢٨٢ و ١٥٥٧ لسنة ٦ ق بجلسته ١٩٥٤/٤/٥ س ٨ رقم ٩٢ ص ١١٥٧ و ٩١٩ لسنة ٦ بجلسته ١٩٥٤/٣/٢٥ س ٨ رقم ٥٥٤ ص ١٠٨٢ و ١٤٦٦ لسنة ٦ ق بجلسته ١٩٥٤/٤/١٥ س ٨ رقم ٦٢٤ ص ١٢٢٢ و ١٥٨٢ لسنة ٦ ق بجلسته ١٩٥٤/٤/٢٢ س ٨ رقم ٦٦٧ ص ١٢٩٧ و ١٥٨٢ لسنة ٦ ق بجلسته ١٩٥٤/٦/١٧ س ٨ رقم ٧١٧ ص ١٥٥٤ و ٤٦ لسنة ٧ ق بجلسته ١٩٥٤/٥/٣٠ س ٨ رقم ٧٦٩ ص ١٤٨٦ وغير ذلك من أحكام .

وقد كانت المادة ١٦ من التعليمات المالية التي وافق عليها مجلس الوزراء في ٨ من مايو ١٩٦٢ تنص على أن « جميع عمال اليومية الدائمين الذين يتركون الخدمة لفترة الأعمال أو لاصابتهم بأمراض أو لتقدمهم في السن مما يجعلهم غير لائقين للخدمة حسب شهادة القومسيون الطبي أو بلوغهم سن الخامسة والستين ... يكون لهم الحق في مكافأة ... » وواضح من هذا النص أن خدمة عمال اليومية الدائمين كانت تنتهي خدمتهم في سن الخامسة والستين . وعندما صدر القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بشأن التأمينات والمعاشات لخدمة الدولة وعمالها الدائمين أشار في ديباجته إلى قرار مجلس الوزراء سالف الذكر وأكد أن السن التي تنتهي فيه خدمة العامل الدائم هي سن الخامسة والستين .

على أن من مقتضى أعمال حكم المادة ٧٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ١٢ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ - في شأن المسن التي تنتهي فيها خدمة العامل التفرقة بين طائفتين من العمال والمستخدمين على الوجه الآتي :

(أ) العمال والمستخدمون الذين عينوا منذ ١/٦/١٩٦٢ تاريخ العمل بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ . وهؤلاء تنتهي خدمتهم عند بلوغهم سن الستين . ذلك أن حكمه مقصور بصريح النص على من كان موجودا بالخدمة وقت العمل به .

(ب) العمال والمستخدمون الذين عينوا قبل ١/٦/١٩٦٢ وهؤلاء يظلون معالين من حيث انتهاء خدمتهم ، بحكم الاستثناء الوارد في المادة ١٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ سالف الذكر ، وبالتالي تنتهي مدة خدمتهم عند بلوغهم سن الخامسة والستين ، وهي السن التي حددتها قواعد توظيفهم (١) .

(٤) راجع فتوى إدارة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٣١ في ملف ١/١٩٦٥ ، ملف رقم ٩ - ٤/٤ ومتواها رقم ١٥٥٩ في ٧/١١/١٩٦٤ ، ملف ٢١٤/١/٧ .

٢ - الموظفون الذين تقضى لوائح توظيفهم انتهاء خدمتهم بعد السن
المذكورة :

ان المادة ١٤ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاشات الملكية
المعدنة بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩١٠ و ١٤ لسنة ١٩١٢ قد نصت فى فقرتها
الاولى على انه « متى بلغ سن الموظفين او المستخدمين المالكين ستين سنة
وجب احوالهم على المعاش حتما ما لم يصدر قرار خصوصى من مجلس النظر
بابقائهم فى الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم . . . ولا يجوز ابقاء أى موظف
او مستخدم فى الخدمة بعد سن السبعين سنة » وفى فقرتها الثالثة نصت على
ان « يرغبت المستخدمين المؤقتون والخدمة الخارجون عن هيئة المال متى
بلغوا الخامسة والستين من سنهم ما لم يرخص لهم ناظر المالية بالبقاء فى
الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم ، ومع ذلك فلا يجوز فى أى حال من الاحوال
ابقاؤهم فى الخدمة بعد سن السبعين سنة » . ولما صدر المرسوم بقانون رقم ٢٧
لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات ردد فى المادة ١٤ منه ما جاء بالفقرة الاولى
من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ولم يرد ما جاء بالفقرة الثالثة فى شأن سن
انتهاء الخدمة بالنسبة الى المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجين عن هيئة
العمال ، ذلك لأن القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ قد عالج النظام القانونى
للمعاشات والمكافآت بالنسبة لمن يجرى على راتبهم حكم الاستقطاع لاحتياضى
المعاش . فاقصر فى تحديد سن انتهاء الخدمة بالنسبة الى هؤلاء ، ولم يتعرض
لسن انتهاء الخدمة بالنسبة الى المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجين من
هيئة العمال الذين اخرجهم من نطاق تطبيقه . فظل نص الفقرة الثالثة من
القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ساريا فى حقهم ، واطرد الرأى فى التطبيق على
ذلك . ثم صدر القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة
نصا فى المادة الاولى منه على ان يسرى حكمه على الموظفين الداخلين فى
الهيئة سواء كانوا مقيمين ام غير مقيمين ، واعتبر موظف فى تطبيق احكامه
كل من يعين فى احدى الوظائف الداخلة فى الهيئة بمقتضى مرسوم او امر
جمهورى او قرار من مجلس الوزراء او وزير او من اية هيئة اخرى تملك
سلطة التعيين قانونا . ثم صدر المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ الذى

انشأ صندوقاً للأخلاف خص به غير المثبتين من موظفى الدولة المدنيين المربوطة بمرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة ضمن الباب الأول من الميزانية العامة للدولة ، أو من ميزانيات الجامعات أو الأزهر والمعاهد الدينية أو غيرها من الميزانيات التى تعين بقرار من مجلس الوزراء . غثار الخلاف حول السن التى تنتهى ببلوغها خدمة الموظفين المؤقتين المعينين على وظائف دائمة فى الميزانية ، انتهى قسم الرأى مجتمعاً بمجلس الدولة بجلسته المنعقدة فى ٢٥ من فبراير سنة ١٩٥٣ بأن الموظفين غير المثبتين والمعينين بعقود على ربط وظائف دائمة فى الميزانية تنفيذا لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦ من يناير سنة ١٩٣٥ الخاص بوقف التثبيت لا يعتبرون من الموظفين المؤقتين فى حكم الفقرة الثالثة من المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ . ومن ثم يتقاعدون فى سن الستين وفقاً للمادة ١٤ من القانون ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية . وتنفيذا لهذا الرأى اذاع ديوان الموظفين الكتاب الدورى رقم ٤٦ لسنة ١٩٥٣ فى ١٩ من يوليه ١٩٥٣ على الوزارات والمصالح ، ومقتضاه أن الموظفين غير المثبتين المعينين بعقود على وظائف دائمة بالميزانية يفصلون من الخدمة عند بلوغهم الستين ، ومن يبلغ منهم هذه السن الآن أو يكون قد جاوزها تنتهى خدمته فوراً . فتضرر هؤلاء من انتهاء خدمتهم فوراً بغير ايهالهم الوقت الكافى لتدبير شئون معاشهم . ومن أجل ذلك صدر القانون رقم ٤١٢ لسنة ١٩٥٣ فى ١١ من أغسطس سنة ١٩٥٣ بحكم وقضى أو استثنائى ناصاً فى مادته الأولى على أنه « استثناء من احكام القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ والقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليهما ، يبقى فى خدمة الحكومة الموظفين المؤقتون الشاغلون لوظائف دائمة الذين تزيد سنهم فى ١٩ من يوليه ١٩٥٣ على الناحية والخمسين على أن يفصلوا بعد مضى سنة من هذا التاريخ أو عند بلوغهم سن الخامسة والستين فى أى التاريخين أقرب » ، وغنى عن البيان أن ائشارع أكد بما لا شبهة فيه أن السن التى يحال فيها الى المعاش الموظفون المؤقتون الشاغلون لوظائف دائمة هى فى الأصل سن الستين ، وقد أفصحت عن ذلك المذكرة الايضاحية للقانون المذكور ، وكشفت عن الحكمة التشريعية للحكم الاستثنائى والوقتى

الذى جاء به هذا القانون (٥) وفى ٤ من أغسطس سنة ١٩٥٤ صدر قرار من مجلس الوزراء بقضى بمنح « الموظفين المؤقتين الذين نصلوا من الخدمة فى ١٩ من يولية سنة ١٩٥٤ تطبيقا للقانون رقم ١٣ لسنة ١٩٥٣ مكافأة توازي مرتب المدة الباقية لبلوغهم سن الخامسة والستين بعد اقصى قدره مرتب ستة شهور » وفى ٦ من اكتوبر ١٩٥٤ وافق مجلس الوزراء على مقترحات وزارة المالية فى شأن صرف المكافأة المشار اليها ، وهى تقضى بأن « يصرف لكل موظف فصل من الخدمة فى ١٩ من يولية ١٩٥٤ تطبيقا للقانون رقم ١٣ لسنة ١٩٥٣ مكافأة توازي مجموع المرتبات الشهرية التى كان يتقاضاها قبل فصله بما فيها اعانة غلاء المعيشة والمرتبات الاضائية الأخرى » وبأن « تصرف المكافآت عن مدة الستة اشهر دفعة واحدة » ويبين مما تقدم ان قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٤ من أغسطس ١٩٥٤ المشار اليه قد أنشأ مركزا قانونيا للموظفين الذين ينطبق فى حقهم حكم القانون رقم ١٣ لسنة ١٩٥٣ بشرط أن يكونوا قد استمروا فى الخدمة الى ١٩ من يولية ١٩٥٤ فلذا تحقق فى شأنهم هذا الشرط انادوا من المركز القانونى المشار اليه واستحققت لهم المكافأة . اما اذا لم يتوافر فيهم هذا الشرط فلا يفيدون من هذا المركز القانونى ولا يكون لهم حق فى المكافأة (٦) .

ومفاد ما تقدم ان الشارع حسم بالقانون رقم ١٣ لسنة ١٩٥٣ الخلاف حول السن التى يحال فيها الى المعاش الموظفون المؤقتون الشاغلون لوظائف دائمة ، واعتبرها فى الاصل سن الستين ، وان لورد حكما وقتيا واستثنائيا -

(٥) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٢٦٣ لسنة ٢ ق بجلسته ٥٦/١٢/٨ س ٢ رقم ١٨ ص ١٤٩ .

(٦) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٣٠٢ لسنة ١ ق بجلسته ١٦/١٢/١٩٥٥ س ١ رقم ٣٩ ص ٢٢٥ .

للمحكمة التشريعية التي أنصحت عنها المكرة الإيضاحية - من مقتضاء أن يبقى في خدمة الحكومة من كان من هؤلاء نزيد سنة في ١٩ من يولييه ١٩٥٢ على التاسعة والخمسين على أن يعملوا بعد مضي سنة من هذا التاريخ أو عند بلوغهم سن الخامسة والستين . في أي التاريخين اقرب (٧) .

وقد كانت المادة ٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على أن الوظائف الداخلة في الهيئة إما دائمة وإما مؤقتة حسب وصفها الوارد في الميزانية فإذا بان من ميزانية الدولة أن وظيفة الموظف واردة ضمن الوظائف الداخلة في الهيئة وموصوفة بأنها دائمة . فأنه بهذه المثابة يعتبر شاغلا لوظيفة دائمة بحسب وصفها الوارد في الميزانية . ويعتبر تبعا لذلك من الموظفين الدائمين طبقا للمادة الأولى من القانون المذكور . وبالتالي يحال الى المعاش في سن الستين ، ولا عبرة بكون مصرف وظيفته المالي على احدى الدرجات المؤقتة (٨) . لأن المصرف المالي لا تأثير له في كيان الوظيفة وقوامها ووصفها في الميزانية ، والمناط في دائمة الوظيفة التي تضمن بدورها صفة الدائمية على الموظف هو وبحسب وصفها الوارد في الميزانية في سلك الدرجات الداخلة في انهيئة من الأولى الى التسعة . لا ان يكون الموظف مثبتا او غير مثبت . والوظيفة من ناحية أخرى لا تتأثر في طبيعتها يكون شاغلا حاصلا على درجة شخصية او أصلية (٩) .

(٧) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ١٦٩٦ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٧/١٢/٢١ س ٢ رقم ٥٢ ص ٣٤٩ ، وإذا كان الموظف الدائم الذي يشغل وظيفة دائمة يحال الى التقاعد في سن الستين . فانه لم يكن يغير من ذلك ان يكون قد تقدم بطلب لمعاملة الموظف المؤقت حتى ينقطع بآبئاء في الخدمة الى سن الخامسة والستين . راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ٥٦٧ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٧/١١/٣٠ س ٢ رقم ١٨ ص ١٤٤ .

(٨) مثل الدرجة التاسعة المؤقتة في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(٩) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ١٦٩٦ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٧/١٢/٢١ س ٢ رقم ٥٢ ص ٤٣٩ . وراجع أيضا تفصيلات =

وعلى ذلك فإن الموظفين المؤقتين غير المعيّنين على وظائف دائمة
الموجودين بالخدمة وقت العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لا تقتضى خدمتهم
ببلوغهم سن الستين .

=

كثيرة بصدد هذا الموضوع في فتوى قسم الرأى المجتمع رقم ١٧٧ بتاريخ
١٩٥٢/٢/٢٥ وقد جاء فيها : انه يستخلص من نصوص القانونين ٥ لسنة
١٩٠٩ و ٣٧ لسنة ١٩٢٩ بشأن المعاشات ما يأتى :

١ - أن عبارة الموظف المؤقت التى وردت بالفقرة الثالثة من المادة ١٤
قانون سنة ١٩٠٩ يجب لتحديد مدلولها ودائرة تطبيقها الرجوع الى المادة
الرابعة من القانونين ٥ لسنة ١٩٠٩ و ٧ لسنة ١٩٢٩ ، لأن أحكام هذه
المواد متصلة اتصالا لا يقبل التجزئة بالنسبة لمفهوم العبارات المشتركة
الواردة فيها من حيث من هو على وجه التحديد الموظف الذى يتقاعد
عند بلوغه الخامسة والستين ، فالمادة ٢٤ فى فقرتها الثالثة تنص على أن
الذى يتقاعد فى هذه السن هم الموظفون المؤقتون والخدمة الخارجيون
عن الهيئة ، والمادة الرابعة تقضى بعدم الاستقطاع من ماهيات الموظفين
والمستخدمين المعيّنين بموجب عقود تخولهم مزايا خصوصية فى صورة
مكافأة والموظفين والمستخدمين المعيّنين بصفة وقتية أو الى أجل مسمى ،
وبمقابلة هذين النصين يستخلص منها :

(١) أن الموظفين بعقود الذين لا يجرى عليهم حكم الاستقطاع فى
تطبيق حكم المادة الرابعة من قانون المعاشات هم الموظفون بعقود على
وظائف دائمة لا على وظائف مؤقتة لأنه لا شبهة فى أن الموظفين بصفة وقتية
ولأجل مسمى المستقبين أيضا من حكم الاستقطاع منهم من يعينون بعقود ،
وقد قصد المشرع الى استثناء هؤلاء من الاستقطاع سواء كانوا معيّنين بعقود
أم بغير عقود واعتبرهم دون غيرهم موظفين مؤقتين ، وبذلك لم يدخل فى
عداد الموظفين المؤقتين فى هذا الصدد كل الموظفين المعيّنين بعقود سواء
اكانوا معيّنين على وظائف دائمة أم على وظائف غير دائمة لأنه لو كان قد
اتجه الى ذلك لنص بعد ذكر الموظفين بعقود بعبارة « وغيرهم من الموظفين
المؤقتين » . وعلى مقتضى ما تقدم لا يدخل الموظفون المعينون بعقود على
وظائف دائمة ضمن الموظفين المؤقتين الذين نصت الفقرة الثالثة من المادة ١٤
من قانون معاشات ١٩٠٩ على أنهم يتقاعدون فى سن الخامسة والستين
لأنه ما دام قانون واحد قد أُنصَح نص من النصوص على أنه لا يعتبر الموظف
بعقد « وهو الموظف بعقد على وظيفة دائمة » فى عداد الموظفين المؤقتين

==

فانه يجب التزام هذا المعنى في باقى النصوص والتسليم بأن هذا الموظف المعين بعقد على وظيفة دائمة لا يدخل في عداد الموظفين المؤقتين الذين يقاعدون في سن الخامسة والستين وفقا لحكم الفقرة الثالثة من المادة ١٤ سالف الذكر .

(ب) يؤكد النظر المتقدم أن قانون المعاشات وهو يعدد الموظفين الذين لا يجرى عليهم حكم الاستقطاع قد رأى في هذا التعداد أن كل حالة من الحالات التى استثنائها من ذلك الحكم تترد إلى علة منطقية - فبالنسبة إلى الموظف بعقد (وهو كما قلنا الموظف بعقد على وظيفة دائمة) - ذكرت العلة بصراحة في قانون سنة ١٩٠٩ وهى اشتراط الموظف للاتحاق بالوظيفة أن يعامل معاملة خاصة ، قد تكون لرحب من المعاملة المترتبة على الاستقطاع ، فليست العلة في هذه الحالة هى أن الموظف لا يبقى في الخدمة للسبب الذى يتقاعد فيها ويستحق عند بلوغها المكافأة أو المعاش لو خضع لنظام الاستقطاع وليست العلة هى عدم إخضاعه لنظام التأمين ، بل على العكس قصد من الاستثناء تحقيق العلة من الاستقطاع ولكن على صورة أخرى ، أما بالنسبة إلى الموظف المعين بصفة وقتية كالمعين على اعتماد أو لأجل مسمى فإن علة عدم الاستقطاع هنا هى أن الموظف يعين بصفة وقتية عنى اعتماد أو لأجل مسمى - ونرى الحاليتين - فانه لا يبقى في الخدمة لسبب التقاعد مما تنفنى معه علة من علل إخضاعه لنظام التأمين الذى يقتضى الاستقطاع من المرتب وهى التأمين على حياة وظيفة يضطلع فيها صاحبها بمهام جسام مدة طويلة يستهلك معها في سن أقل من السن التى يستهلك فيها من يضطلعون بأعباء وظائف أقل مسؤولية بطبيعتها كالموظفين الخارجيين عن الهيئة أو بأعباء جسيمة ولكن بصفة وقتية لا تبرر إخضاعه لنظام التأمين سالف الذكر .

(ج) أنه لا يجوز عند تحديد معنى عبارة الموظفين المؤقتين عند تطبيق أحكام التشريعات القديمة وهى الواجبة التطبيق ، لا يجوز الرجوع في هذا التحديد إلى أحكام قانون نظام الموظفين الصادر في سنة ١٩٥١ ولا للشروعات التى وضعت تمهيدا له إذ يبين من تتبع أحكامها ، أن واضعها قد لزمتهم الحرية عند تحديد من اعتبر موظفا مؤقتا ومن لا يعتبر والسلامة في تجنب هذا التمييز .

(د) التمييز بين السن المقررة لتقاعد فريق من الموظفين وبين السن المقررة لتقاعد فريق آخر منهم يرتد إلى أمر متعلق بالوظيفة ذاتها وطبيعتها

واعباؤها لا بصفة نعتية بالموظف ذاته كالنسيب أو عدمه ، فانه لما كان شاغلو الوظائف الدائمة هم القانونون بالكبر وأهم قسم فى العمل ، مما يتطلب منهم بذل جهود عقلية وذهنية ترهقهم ونستهلك قواهم على مر السنين . فتد قدر المشرع أن تضعف قدرتهم على الإنتاج فى سن أدنى من غيرهم من الموظفين الشاغلين لوظائف غير دائمة إذ لا يقتضى منهم القيام بأعباء وطاقاتهم الا اجهدا يسيرا بلقياس الى من يشغلون وظائف دائمة ولذلك ميز المشرع بين هؤلاء وأولئك من حيث السن التى يتقاعدون فيها ، كما أنه أوجب الاستقطاع من ماهيات الموظفين الدائمين حماية لهم فانشأ نظاما للنأمن على حياتهم مراعى فى ذلك انهم يستهلكون فى سن أدنى من السن التى يستهلك فيها غيرهم ، ولا يمكن أن يفهم التمييز بين هؤلاء الموظفين وغيرهم الا مرتبطا بهذه العلة وقتا عليها الأمل لوقيل بأن العبرة فى تحديد سن التقاعد هى بكون الموظف مثبتا أو غير مثبت لا تقتت الحكمة من هذا التمييز وانعدمت مبرراته ، إذ لا يخلف معيار القدرة على الاستمرار فى العمل بعد سن معينة بحسب كون الموظف مثبتا أو غير مثبت ولا ارتباط بين الاستقطاع من المرتب وبين الإنتاج فى الوظيفة حتى يقال بأن الموظف الذى يتحمل هذا الاستقطاع هو الذى يتقاعد فى سن المستين دون غيره .

٢ - ان التثبيت هو اثر من آثار دائمية هذه الوظيفة وليس ركنا من اركان هذه الدائمية لأن القانون يستوجب الاستقطاع من مرتب الموظف الدائم لينشأ له نظاما للنأمن حماية له . فإذا لم يصبح هذا الاستقطاع من الموظف الدائم واجبا زال التثبيت وبقيت الدائمية التى هى وصف للوظيفة لا وصف للموظف الذى يشغل هذه الوظيفة — وإذا كان التثبيت واجبا بحكم المادة الثانية من قانون المعاشات سالف الذكر لكل موظف دائم فانه مما لا شك فيه أن هذا التلازم بين الأمرين كان قائما فى ذهن الشارع وهو يضع احكام هذين القانونين مما جعله يعبر أحيانا عن هذا الموظف بالموظف الدائم وأحيانا أخرى بالموظف المئب ، فإذا حصل بعد ذلك أن انتقطع هذا التلازم فإن الموظف يبقى مع ذلك دائما .

فإذا كان مجلس الوزراء فى ١٦ من يناير سنة ١٩٢٥ قد لوقف تثبيت الموظفين الشاغلين لوظائف دائمة تخفيفا من اعباء الميزانية على أن يكون التعيين فى الوظائف الخالية بصفة مؤقتة وبوجوب عقود قابلة للتجديد ونقاسا للشروط التى تضعها وزارة المالية فإن كل ما ترمب على هذا القرار وهو انتقطاع التلازم بين الدائمية والتثبيت بقيت الدائمية منتجة لكل آثارها التى

مثال من الوظائف المؤقتة :

وظائف الخبراء المحلفين :

إذا كانت العبرة في تحديد نوع الوظيفة هي بوصفها لوارد في الميزانية دون نظر الى طبيعة الوظيفة ذاتها . وما اذا كانت تؤدي بصفة دائمة او مؤقتة فانه يعني في هذا المقام ان ضرب مثلا على اوظائف المؤقتة على ما تقدم ايضاحه بوظائف الخبراء المحلفين ومساعدتهم . فهي وظائف مؤقتة بحسب وصفها الوارد في الميزانية ، ولا يغير من ذلك استمرار ادراجها في الميزانية ، اذ ان تكيف دائمية الوظيفة . انما يكون بحسب وصفها الوارد في الميزانية ، ويؤيد هذا النظر ما جرى عليه العمل في وزارة التجارة منذ صدور القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ المسمى . من اسدالة الموظفين الذين يعينون في وظائف الخبراء المحلفين ومساعدتهم من وظائفهم الأصلية ، ثم ابرام عقود استخدام مؤقتة معهم طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٢١ من ديسمبر ١٩٥٢ استنادا الى المادة ٢ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ المسمى الخاصة بالموظفين المؤقتين . وقد اوضحت الجمعية العمومية في غتها رقم ١٩٢ بتاريخ ٨ من سبتمبر ١٩٥٧ ان الخبراء المحلفين ومساعدتهم يعتبرون من الموظفين وتطبق في شأنهم احكام العقود الخاصة بهم . ويتقاعدون عند بلوغهم سن الخامسة والستين ولم يكن يسرى عليهم قانون الضمان والاخراج ولا قانون المعاشات المسارى في ذلك الوقت .

=

رتبها عليها القانون ، والتي لا يجوز تعديلها بقرار من مجلس الوزراء ومنها التنايب والتقاعد : فلا يجوز الا بقانون تعديل تلك الآثار بحيث يكون حرجا مينا كل ما يرد بالمعقود البرمة مع هذه الطائفة من الموظفين مذكنا لاحكام المتقدمة ولا شك في ان مجلس الوزراء لم يقصد الا الى ذلك فانه بعد ان تضمنت المعاشات نتيجة لتطبيق قانون سنة ١٩٢٩ ، ووجد ان استمرار هذا التخصيص من شأنه اختلال ميزانية الدولة لم يفكر مجلس الوزراء ان يفعل شيئا الا ان يجنب الدولة هذا الخطر الداهم دون ان يفكر اطلاقا في تعديل مراكز الموظفين الدائمين بالنسبة لتأنيبهم وتقاعدهم وغير ذلك مما هو ملازم لتلك المراكز من احكام .

هل يغير من الحكم المتقدم أن يكون الموظف على درجة شخصية اذا كانت الوظيفة دائمة ؟

رأبنا فيما تقدم أن مناطق كيفية ترك الخدمة والسن التي يتم فيها ذلك الترك متعلق بالوظيفة التي يشغلها الموظف ، وأن التمييز بين اسن المقررة لتقاعد فريق من الموظفين وبين السن المقررة لتقاعد فريق آخر منهم يرتد الى أمر متعلق بالوظيفة ذاتها وأعبائها وليس بصفة لصيقة بالموظف ذاته كالتنبيت أو عدمه . فالمناطق التي في تحديد سن التقاعد هو بطبيعة الوظيفة التي يشغلها الموظف والوصف الوارد لها في الميزانية . ومن ثم يكون هناك مبرر واضح للفريق في حكم بين من يشغل وظيفة دائمة ومن يشغل وظيفة مؤقتة بغض النظر عن درجته المالية ، فعليه كانت أم شخصية . ولا عبرة بما قد يقال من أن نظام الادخار ينطبق على اصحاب الدرجات الشخصية جميعا . ومعنى ذلك أن المشرع قصد التسوية في المعاملة بصفة عامة بين اصحاب الدرجات المؤقتة واصحاب الدرجات الدائمة — لا اعتداد بهذا القول لأن الحكمة من وضع نظام التأمين والادخار يخلف عن حكمة نظام التقاعد ، فهذا يقوم على أن الموظف الذي يشغل وظيفة دائمة تستهلك قواه في سن مبكرة عن يشغل وظيفة غير دائمة . بينما القصد من نظام الادخار هو تأمين مستقبل الموظفين وحيلتهم من العوز بعد تركهم الخدمة . وهذه الحكمة تقتضى تطبيق هذا النظام على جميع موظفي الدولة دون تفرقة بينهم على حين أن الحكمة من وضع نظام التقاعد تقتضى التفرق في الحكم بين موظفي الدولة من حيث الوظيفة التي يشغلها كل منهم ، والفرق واضح بين الحالتين ، من أجل ذلك فإن اصحاب الدرجات الشخصية ، شأنهم شأن غيرهم من موظفي الدولة ذوي الدرجات الدائمة ، تتحدد السن التي يتقاعدون فيها بحسب طبيعة الوظيفة التي يقومون بأعمالها فعلا . فإن كانت هذه الوظيفة دائمة حسب وصفها الواردة في الميزانية ، فانهم كانوا يتقاعدون في سن الستين وإن كانت غير ذلك تقاعدوا في سن الخامسة والستين (١٠) .

(١٠) راجع فتوى الجمعية الصومية للقسم الاستشاري رقم ٢٨٦

بتاريخ ١٩٥٥/٧/٢٧ .

**عن تقاعد الموظفين الذين نقلوا من الدرجات الشخصية الى الدرجات
الاصولية :**

كل من النقل من الدرجة الشخصية الى درجة من درجات الائتمانية المطلقة
بالنطبق لنص المادة ٤٠ مكررا من قانون نظام موظفي الدولة أمراً وجوبياً
لا يمكن التجاوز عنه لما في هذا التجاوز من مخالفة للقانون من شأنها
ان تجعل ميزانية الدولة غير مطابقة لواقع الحال فيما لو استقبل عدد
الدرجات الشخصية واستمر وجودها دون أن تسوى عن طريق نقل شاعليها
من الموظفين الى درجات بالميزانية . كما أن موافقة الادارة على نزول
المستخدم عن الترقية من الدرجات التاسعة الى الدرجة الثامنة أو انقسل
من الدرجة الثامنة المؤقتة الى الدرجة الثامنة الدائمة يعتبر اتفاقاً من شأنه
ان يخل بما اوجبه القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في المادتين ٤٠ و ٤١
تصد به التحليل على حكم المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٢٧ لسنة
١٩٢٩ الذي يوجب فصل الموظفين من الخدمة متى بلغوا سن الستين ،
وذلك بالابقاء على وضعه السابق باعتباره منتخدماً مؤقتاً ، حتى يستمر
في الخدمة الى سن الخامسة والستين طبقاً لما تقتضى به المادة ١٤ من
قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بالنسبة للمستخدمين المؤقتين .
ولا جدال في ان كل اتفاق على خلاف حكم اوجبه القانون يعتبر باطلا لمخالفته
حكماً من الاحكام الامرة . ومن ثم فان نزول المستخدم عن تربيته الى الدرجة
التالية ونقله من درجة مؤقتة الى درجة دائمة يعتبر باطلا لمخالفته لاحكام
اوجب اعمالها القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة ،
فضلاً عما فيه من تحليل على احكام قانون المعاشات رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩
فيما يتعلق بالسمن القانوني لخروج المواطنين الدائمين من الخدمة . هذا الى
ان الترقية من درجة الى درجة أعلى أو النقل من درجة وقتية الى درجة
دائمة لم يقصد به صالح الموظف وحده ، بل قصد به كذلك تحقيق مصلحة
عامة ، الامر الذي لا يملك الموظف النزول عنه لما في هذا النزول من
مصلحة بمصلحة الادارة .

لكل هذا خلصت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى بمجلس الدولة (١١) الى انه لا يجوز نزول المستخدمين الشاغلين للدرجات التاسعة والثانية الوقتية والمقرر فصل امثالهم من الخدمة فى سن الخامسة وانستين طبقاً لحكم المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ عن الترقية او النقل الى الدرجة الثامنة الدائمة التى يستحقونها بالتطبيق لاحكام المادتين ٤٠ و ٤١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة المتخلى ولو ترتب على الترقية فصلهم من الخدمة فى سن الستين وفقاً لحكم المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ .

سن التقاعد بالنسبة لمشايع الحارات :

من المبادئ المقررة ان الموظف العام هو الشخص الذى يعهد اليه بعمل دائم فى خدمة مرفق عام تعيره الدولة او لحد اشخاص اتقانون العام . وشيخ الحارة يقوم بعمل دائم فى خدمة الدولة وله اختصاصات لا تقل اهميتها عن اختصاصات شيخ البلد بالنسبة للقرى . وقد اعتبر قانون المعاشات الصادر فى سنة ١٩٠٩ مشايخ الحارات موظفين عموميين . اذ نص فى الفقرة الثالثة من المادة ١٤ على ان « يرفت المستخدمون المؤقتون والخدمة الخارجون عن هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين من سنهم » وقضى فى المادة ٣٢ منه بالآتى : « المستخدمون المؤقتون والخدمة الخارجون عن هيئة العمال المدرجون فى الجدول حرف (ا) الذين يرفقون بمقتضى انقرة الثالثة من المادة ٢٤ يفصلون فى سن الخامسة والستين . » وادرج مشايخ الحارات ضمن المستخدمين الواردين فى الجدول (١) المحق بهذا القانون . ومن ثم يعتبر مشايخ الحارات من الموظفين العموميين القائمين بعمل دائم فى خدمة مرفق عام وتنتهى خدمتهم بمجرد بلوغهم سن الخامسة والستين امحالا لنص المادتين ١٤ و ٢٢ من قانون المعاشات الصادر سنة ١٩٠٩ (١٢) .

(١١) : فى فتاها رقم ٢٦٨ بتاريخ ١٦/٧/١٩٥٥ .

(١٢) : راجع فتوى الجمعية العمومية رقم ٨٩ بتاريخ ٢/٤/١٩٥٦ .

مضى كان يحال موظفو المجالس البلدية الى التقاعد فى سن الستين ومضى كانوا يحالون فى سن الخامسة والستين :

ان المادة ٥٥ من القانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٤٤ الخاص بتنظيم المجالس ابلدية والقروية ، قد نصت على أن « يعين رئيس المجلس الموظفين والمستخدمين والعمال طبقا للاعتبارات التى وافق عليها المجلس فى الميزانية المعتمدة ، وطبقا للشروط التى يحددها مجلس الوزراء بقرار منه يتضمن علاوة على ذلك التاديب والترقية والنقل وترك الخدمة » واستنادا إلى هذا التفويض التشريعى صدر فى ٩ من يونية ١٩٤٥ قرار مجلس الوزراء بإلحاح استخدام موظفى ومستخدمى وعمال المجالس البلدية قاضيا فى مادته الأولى بأن « تنبع بالنسبة لموظفى ومستخدمى وعمال المجالس البندية والقروية جميع القواعد المقررة أو التى ستقرر لموظفى ومستخدمى وعمال الخويزة فيها يتعلق بشروط التعيين ومنح العلاوات والترقيات والنقل والاجازات وبذل السفر وذلك بغير اخلال بالأحكام الخاصة الواردة فى هذه اللائحة . ونالصا فى مادته الخامسة عشر على ان « تطبق لائحة صندوق التوفير الصادر بها القرار الوزارى الصادر بتاريخ ٢٨ من اغسطس ١٩١٥ فى جميع المجالس البلدية والقروية ، على أن تتبع بالنسبة للموظفين والمستخدمين غير المشتركين فى صندوق التوفير احكام الفقرة الأخيرة من المادة ١٤ من قانون المعاشات الصادر فى ١٥ من ابريل ١٩٠٩ ، وفى هذه الحالة يكون مد بدء الخدمة بعد سن الخامسة والستين بقرار من وزير الصحة العمومية » . وقد عرفت مادته السابعة عشرة الموظف الدائم بالمجالس البلدية بأنه يعتبر كذلك « ... اذا كان يشغل وظيفة دائمة مدرجة فى ميزانية المجلس ذات مرتب شهري ومن يجوز لهم الانتفاع بصندوق اتوفير وذلك بعد تثبيته ، ويستثنى من ذلك المستخدمون الذين يشغلون وظائف المحصلين ومعاونى السلخات منهم يعتبرون مؤقتين » ونصت الفقرة الثالثة من المادة الثامنة من قرار ٢٨ من اغسطس ١٩٥٥ بلانحة صناديق تومير مستخدمى المجالس على حق المستخدم فى « تصفية حصته فى صندوق التوفير اذا ترك الخدمة عند الإحالة الى المعاش فى سن الستين » وصرح

الفترة الثالثة من المادة ١٤ من قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بأن « يرفت المستخدمون المؤقتون والخدمة الخارجون عن هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين من سنهم ما لم يرخص لهم نظراً المالية بالبقاء في الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم ومع ذلك فلا يجوز في أي حال إبقاؤهم في الخدمة بعد سن السبعين » .

ويستفاد من هذه النصوص المتقدمة أن مناط التعرف على فئة موظفي المجالس البلدية الذين يحالون إلى التقاعد في سن الستين هو اشتراك في صندوق الإذخار بعد تثبيتهم - المادة ١٧ سالف الذكر - وهو اشتراك مقصور على موظفي المجالس البلدية ومستخدميها الشاغلين لوظائف دائمة ، فالاشتراك في صندوق التوفير بحسب النصوص السالفة يتطلب حتماً مع دائمية الوظيفة التي يشغلها المشترك ، وهذا ما كلفته المادة الثانية من القرار الوزاري الصادر في ٢٨ من أغسطس سنة ١٩١٥ بإنشاء صناديق توفير لمستخدمي المجالس المحلية وتنظيم مكافآتهم عند تقاعدهم فقد جعلت الاشتراك في الصندوق إلزامياً بالنسبة لجميع المستخدمين الذين يدخلون في خدمة المجالس مع استثناء العمال المؤقتين - أي المستخدمين المؤقتين - والخدمة الخارجين عن هيئة العمال والخدمة السائرة بتمية صندوق الإذخار بالنسبة لموظفي تلك المجالس مقام نظم المعاشات بالنسبة لموظفي الحكومة .

وأنه وإن كان الاكتفاء بالاشتراك في صندوق التوفير لجعل تقاعد موظف المجلس البلدي رهيناً ببلوغه سن الستين ، لكن كان الاكتفاء بما ذكر منهوياً في ظل أحكام كانت تقصر هذا الاشتراك على طائفة من موظفي المجالس هم موظفوها الدائمون ، فإن هذا الأمر قد تبدل حتماً بعد صدور القانون رقم ٣٨١ لسنة ١٩٥٥ بإنشاء صندوق للتأمين وآخر للإذخار والمعاشات لموظفي المجالس البلدية ومجالس المديرية فقد نصت مادته الأولى على أن « ينشأ في مصلحة صناديق التأمين والإذخار الحكومية بوزارة المالية والاقتصاد صندوق للتأمين للموظفين المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة في ميزانيات المجالس ومجالس المديرية ولو كانوا معينين قبل العمل بهذا القانون وآخر للإذخار يخصص لمن لا ينتمى من هؤلاء

الموظفين بأنظمة المعاشات ، ولا تسرى أحكام هذا القانون على الموظفين الذين تزيد سنهم عند العمل على السن المعينة لتقاعد موظفي الحكومة » .

ويستفاد من هذا الحكم في ضوء الحجة التي قام عليها حسبها أوضحتها مذكرته الإيضاحية أنه أريد منه « تعميم نظام أئتلهم على جميع موظفي المجالس المعينين على وظائف دائمة أو مؤقتة مدرجة بميزانياتها وقصر الإذخار على من لا يتمتع بأنظمة المعاشات لما لوحظ من أن موظفي هذه المجالس لا يعملون على وتيرة واحدة ، فهناك فريق مشترك في صناديق إذخار خاصة تساهم فيها المجالس بنسبة معينة من الراتب إلى جانب الاشتراك الذي يقتطع من مرتب المشترك ، وفريق آخر محروم من أي نظام يكفل طمأنينتهم على مستقبلهم ومستقبل ذويهم ، وفقد هذه الصبارة أن ميزة الاشتراك في صندوق الإذخار يجوز أن يتمتع بها بعد العمل بالقانون رقم ٢٨١ لسنة ١٩٥٥ موظفو المجالس البلدية المعينون على وظائف مؤقتة باعتبارهم محرومين من نظام المعاش وحيل تعميم نظام الإذخار - بموجب القانون آف الذكر - على من لا يتمتع بأنظمة المعاشات من موظفي المجالس البلدية سواء أكتفوا معينين على وظائف دائمة مؤقتة، يصبح الاشتراك في صندوق الإذخار غير متلائم مع دائمية الوظيفة التي يشغلها المشترك فيه ، وإذا ساغ القول بأن النصوص النقدية كتبت بغية تحقيق المساواة بين موظفي المجالس أو موظفي الحكومة ، وهو ما تفياه أيضاً القانون رقم ٢٨١ لسنة ١٩٥٥ حين كتبت تخول الاشتراك في صندوق الإذخار لأصحاب الوظائف الدائمة من موظفي المجالس وتجرى على غير المشتركين في هذا الصندوق أحكام الفقرة الثالثة من المادة ١٤ من قانون المعاشات الصادر في ١٥ من أبريل ١٩٠٩ المتعلقة بالمستفيدين المؤقتين ، فإن مجرد الاشتراك في صندوق الإذخار يصبح غير مفيد عن اقتضاء شرط دائمية الوظيفة في مقام تحديد سن الستين للاحالة إلى المعاش » .

هذا الذي تقدم هو ما سجلته المحكمة الإدارية العليا في انقضية رقم ٦١٥ لسنة ٦ ق بجلسة ٢٧ من مايو ١٩٦٢ (١٢) . ويؤكد هذا التهم

ان القانون رقم ٢٨١ لسنة ١٩٥٥ لم يعرض صراحة للسن التي يحال فيها موظفو المجالس البلدية الى التقاعد مما يتعين معه الرجوع الى القوانين واللوائح السابقة على صدوره انى نظمت لوضاع وشروط انتهاء الخدمة بالنسبة الى هؤلاء الموظفين ، وفي ضمنها قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ولائحة ٢٨ من اغسطس ١٩١٥ بانشاء صندوق توفير لمستخدمي المجالس المحلية وتنظيم مكافآتهم عند تقاعدهم ، ولائحة استخدام موظفي ومستخدمى وعمل المجالس البلدية والقروية الصادر بها قرار مجلس الوزراء فى ٩ من يونيه ١٩٤٥ وكلها متضادة على ربط احله موظف المجلس البلدى الى التقاعد فى سن الستين بكونه معيناً فى وظيفه دائمة بميزانية هذا المجلس ومنقما بنظام الادخار ، وهو لم يكن يفيد من هذا النظام قبل العمل بالقانون رقم ٢٨١ لسنة ١٩٥٥ الا اذا كلى على وظيفة دائمة على ما سلف البيان(١٤) .

(١٤) راجع فى هذا الصدد ايضا حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٥٥٢ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٥٦/٢/١ من ١٠ رقم ٢٠٢ من ١٨٧ وفى القضية رقم ٨١٦٤ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٥٥/٢/٧ من ١٠ رقم ٢١١ من ٢٠٠ - وراجع ايضا من ١١ رقم ٢٦٥ من ٢٨٥ - هذا وقد كانت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى قد ذهبت فى فتاها رقم ٢١١ بتاريخ ١٩٥٦/٢/١٨ الى ان الاستفادة من النصوص التى تحكم هذا الموضوع ان محيل التفرقة بين موظفى البلدية الذين يحالون الى التقاعد فى سن الستين - وبين زملائهم الذين يحالون فى سن الخامسة والستين هو الاشتراك فى صندوق التوفير . فمن كان منهم مشتركاً فى صندوق التوفير احيل الى التقاعد فى سن الستين . ومن كان غير مشترك احيل الى التقاعد فى سن الخامسة والستين ولو كان معيناً على وظيفة دائمة فى الميزانية ، وذلك مع مراعاة الحكم الوارد فى المادة ١٧ من اللائحة الصادرة بقرار مجلس الوزراء فى ١٩١٥/٦/٩ من شأن المحصلين ومعاونى السلخانة . وذهبت الجمعية العمومية فى فتاها المذكورة الى انه لا محل للاعتراض بأن فى ذلك تفرقة بين موظفى المجالس غير المشتركين فى صندوق التوفير والمعيينين على وظائف دائمة وبين امثالهم من موظفى الحكومة المؤقتين المعيينين على وظائف دائمة فى الميزانية والذين استقر الراى فى شأنهم على ان من التقاعد بالنسبة انهم تتحدد ببلوغ سن الستين لا الخامسة والستين . وهو ما اكده القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٥٣ فى شأن بقاء الموظفين المؤقتين المعيينين على وظائف دائمة فى الخدمة

٢ - المتقاعدون الذين تقضى لوائح توظيفهم بانتهاء خدمتهم قبل السن المذكورة :

لئن كان السن العادى المقرر لانتهاء خدمة الموظفين العاملين بالحكومة هو سن الستين ، الا انه قد تقتضى بعض الاعتبارات المتعلقة ببعض الوظائف وتنظيماتها ان تنقص السن المقررة للحالة الى التقاعد عن الستين (١٥) . وتوجد امثلة كثيرة على ذلك فى أنظمة هيئة البوليس التى كان الثانون ٦١ لسنة ١٩٦٤ بنظام هيئة البوليس يصفها فى مادته الاولى بانها « هيئة مدنية نظامية » تابعة « لوزارة الداخلية » وهى تخضع كتاعدة عامة لأنظمة المعاش المقررة للموظفين المدنيين فى الدولة . ونصت المادة ٩١ من القانون المذكور على ان تنتهى خدمة الضابط لاحد الاسباب الآتية :

١ - اذا بلغ سن الستين . . . « على انه تنتهى خدمة الضابط قبل هذه السن » اذا لمضى فى رتبة لواء ثلاث سنوات من تاريخ الترقية الى هذه

=

بعد سن الستين - لا محل لهذا الاعتراض لان معيار التفرقة بين موظف الحكومة المؤقت فى حكم الفترة الشبة من المادة ١٤ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ وبين غيره هو طبيعة الوظيفة المعين عليها . فاذا كان معينا على وظيفة مؤقتة كانت سن التقاعد بالنسبة اليه هو بلوغه سن الخامسة والستين . لما اذا كان معينا على وظيفة دائمة فى الميزانية كانت سن التقاعد بالنسبة اليه بنوعه المسين . وهذا المعيار لا ينطبق على موظفى المجالس البلدية الذين وضعت لائحة استخدامهم معياراً آخر لتحديد سن التقاعد بالنسبة اليهم وهو الاشتراك أو عدم الاشتراك فى صندوق التوفير كما سبق البيان - س ٩ و ١٠ رقم ٧٧ ص ١٢٢ .

(١٥) كانت المادة ١٣ من تاون المعاشات العسكرية رقم ٥٩ لسنة ١٩٢٠ تستوجب حتما الاحالة الى المعاش متى بلغ الضابط سن الخامسة والخمسين - راجع فى ذلك حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ٤٩٢ لسنة ٢ ق بجلسة ١٧/٥/١٩٤٩ س ٢ رقم ٢٠٥ - كما كانت تقضى احكام قانون المعاشات العسكرية بوجوب احالة الضابط الى المعاش اذا بلغ سنه ٥٢ عاماً وهو فى رتبة البكائى - راجع فى ذلك حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ١٣١٨ لسنة ١ ق بجلسة ١/١٠/١٩٤٨ س ٢ رقم ٥ ص ١٦ .

الرتبة ويجوز مدها الى خمس سنوات بقرار من الوزير بعد اخذ رأى المجلس الاعلى للبوليس » ، ونصت المادة ٩٨ على أنه « استثناء من احكام المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية يسوى معاش الضابط عند الاحالة الى المعاش على أساس المرتب الذى يتقاضاه فعلا أو يستحقه وفقا لاحكام هذا القانون عند احالته الى المعاش . وتضم لمن تنتهى خدمته من اللواءات وفقا لاحكام البند ٢ من المادة ٩١ فى حساب المعاش أو صندوق الادخار المدة الباقية لبلوغه سن الستين بشرط الا تجاوز سنتين » .

كما نصت المادة ١٠١ من القانون المذكور على أن « تكون خدمة الكونستبلات والصولات بطريق التطوع لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد . ولا يجوز تجديد مدة التطوع اذا كانت درجات التقارير السنوية السرية لكل منهم عن السنتين الاخيرتين اقل من اربعين فى المائة » .

ثم نصت المادة ١٠٣ بالنسبة للكونستبلات المتسايزين على انه « ... يرقى من يحل عليه الدور منهم الى رتبة بكباشى ويحال الى المعاش بمجرد ترقينه الى هذه الرتبة على ان تضم له فى حساب المعاش أو صندوق الادخار أو المكافأة المدة الباقية لبلوغه سن التقاعد بشرط الا تجاوز سنتين ... » .

ونصت المادة ١١٣ على أن « تنتهى خدمة الكونستابل أو الصول لاحد الاسباب الاتية :

١ - بلوغ سن الستين ... » .

ونصت المادة ١١٦ على أن « يكون تعيين ضباط الصف وعساكر الدرجة الاولى بطريق التطوع لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد من بين الافراد الذين اتوا الخدمة الازامية بالبوليس أو بالقوات المسلحة ... » . وكذلك كلن الحال بالنسبة لرجال الخفر النظاميين فقد نصت المادة ١٣٠ على أن « يكون تعيين مشايخ الخفراء وكلائهم والخفراء النظاميين بطريق التطوع لمدة خمس سنوات قليلة للتجديد ... » .

وقد صدر في ٢١ من مارس ١٩٦٤ القانون ٦١ لسنة ١٩٦٤ الخاص
بهيئة الشرطة ، وقد أحال في ديباجته الى قوانين المعاشات (ه لسنة
١٩٠٩ و ٢٧ لسنة ١٩٢٩ و ٣٦ لسنة ١٩٦٠ و ٥٠ لسنة ١٩٦٣)
على أنه نص في البند ٢ من المادة ٨٨ منه على أنه يجوز أن تنتهي خدمة
الضابط « اذا أمضى في رتبة لواء سنتين من تاريخ الترقية الى هذه الرتبة .
ويجوز مد خدمته ثلاث سنوات بقرار من الوزير بعد أخذ رأي المجلس الأعلى
للشرطة . وتنتهي باتضاء هذه المدة حتى اذا رقى في خلالها الى درجة
مالية أعلى .

وفي ٦ من يناير ١٩٦٣ صدر القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٦٣ في شأن
تحديد سن الخدمة للمساعدين وضباط الصف والعساكر بمصلحة السواحل
والمصايد وحرس الجبارك ونص على أن « تنتهي خدمة المساعدین بمصلحة
السواحل والمصايد وحرس الجبارك في سن ائستين ، كما تنتهي خدمة
ضابط الصف والعساكر بها في سن الخايسة والخمسين .

وجاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٠ لسنة ١٩٦٣ المذكور انه
« ينص القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥٥ على أن تنتهي خدمة المساعدین
- الصولات - بمصلحة السواحل والمصايد وحرس الجبارك في سن الستين ،
كما تنتهي خدمة ضباط الصف والجنود في سن الخايسة والخمسين .
وبتاريخ ١٠ من فبراير ١٩٦٠ صدر القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بإصدار
قانون التأمين والمعاشات لمستغنى العولة وعياله الدائمين وعمل به اعتباراً
من أول مايو ١٩٦٠ ، وبمقتضى هذا القانون أصبحت سن انتهاء الخدمة
ستين سنة ، وكما كان القانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه يسرى
على المساعدین وضباط الصف والعساكر بمصلحة السواحل والمصايد
وحرس الجبارك ، فقد أصبحت سن انتهاء الخدمة بالنسبة اليهم ستين سنة .
ونظراً لطبيعة عمل هؤلاء الأفراد فإن الأمر يقتضى تحديد سن انتهاء الخدمة
بالنسبة الى المساعدین بستين سنة وبالنسبة الى ضباط الصف والعساكر
بخمسين وخمسين سنة - لذلك رأى إصدار القانون المذكور .

كما صدر في ٦ من يناير ١٩٦٤ القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٤ بتحديد سن الخدمة للمساعدين وضباط الصف والعساكر بمسلاح الحدود ونص على أن « تنتهي خدمة المساعدين بمسلاح الحدود في سن الستين » كما تنهى خدمة ضباط الصف والعساكر به في سن الخامسة والخمسين .

وجاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون ٢٧ لسنة ١٩٦٤ المذكورة ، صدر القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الخاص بالمعاشات المدنية المعدل بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩١٠ ورقم ١٣ لسنة ١٩٦٣ ، ونص في المادة ١٤ فقرة ٣ على أن يرفق المستخدمون المؤقتون والخدمة الخارجين عن هيئة العمل متى بلغوا الخامسة والستين منهم ما لم يرخص لهم ناظر المالية بالبقاء في الخدمة لمدة معينة بناء على طلبهم ، ومع ذلك فلا يجوز بأي حال من الأحوال إبقاؤهم في الخدمة بعد سن السبعين سنة . ولما كان المساعدون بمصلحة السواحل والمصايد وحرس الجبارك وسلاح الحدود والحراس والمساعدون بمصلحة السجون وضباط الصف والعساكر والسجلات بهذه الجهات من المستخدمين الخارجين عن الهيئة الذين يسرى عليهم النص المتقدم فلا تنتهي خدمتهم إلا في سن الخامسة والستين . ولما كانت المصلحة العامة تقتضي عدم إبقاء هؤلاء في الخدمة بعد سن الخامسة والخمسين بالنسبة إلى ضباط الصف والعساكر والسجلات بالجهات المتقدمة لما تقتضيه طبيعة أعمالهم من جهد ومشقة لا يتحملها من جاوز هذه السن ولا إبقاء الباقين بعد سن الستين نظرا لما تتطلبه أعمالهم من مجهود بدني يشق على من تعداها . لذلك صدر القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥٥ بإضافة مادة ١٤ مكررا إلى القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ ، ونص فيه على أن تكون سن انتهاء الخدمة بالنسبة إلى المساعدين بمصلحة السواحل والمصايد وحرس الجبارك وسلاح الحدود والحراس المساعدين بمصلحة السجون هي سن الستين وتكون سن انتهاء خدمة ضباط الصف والعساكر والسجلات في هذه الجهات في سن الخامسة والخمسين . وحيث أنه صدر بعد ذلك القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ ورقم ٢٧ لسنة ١٩٦٠ ، ولتنتهي مجلس الدولة — اللجنة الثالثة للفتوى والتشريع بملصة ٢٨ من نوفمبر ١٩٦٠ وإدارة الفتوى والتشريع

لوزارة الخزانة بمجلس الدولة والادارة القانونية بالهيئة الصابة للتأمين والمعاشات الى الافتاء بان المادة ١٤ مكرراً من قانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ الصادر بها القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥٥ قد ألغيت بالنسبة الى ما يتعرض من احكامها مع القانونين رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٠ ورقم ٢٧ لسنة ١٩٦٠ ، ومن ثم يلتزماً على سلاح الحدود ان ينفذ احكام هذين القانونين على افراده خاصة في شان حد سن انتهاء خدمة ضباط الصف والعساكر بالسلاح وهي سن الستين . ولما كتبت الحكة التشريعية التي توخاها المشرع عند اصدار القانون رقم ١٨٩ لسنة ١٩٥٥ والتي تحدد بمقتضاها سن انتهاء خدمة ضباط الصف والعساكر بسلاح الحدود بالخامة والخمسين وهي عدم ملامة سن اكبر من هذا القدر لطبيعة الاعمال المنوطة بهم بما تتطلبه وتقضيه من جهد ومشقة . وهذه الحكة لم تكن محل الاعتبار عند اصدار القانونين رقمي ٢٦ و ٢٧ لسنة ١٩٦٠ بالنسبة لهذه الفئات ، ولتدارك الموقف فان الامر قد تطلب الموافقة على استصدار قانون يحدد سن انتهاء خدمة ضباط الصف والعساكر بالسلاح في سن الخامة والخمسين - خلاصة وان مصلحة السواحل والمصايد وحرس الجبارك قد استمرت القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٦٢ بتحديد انتهاء خدمة ضباط الصف والعساكر بها في سن الخامة والخمسين وانتهاء خدمة المساعدين في سن الستين .

هذه لائحة على حالات تنتهي فيها خدمة الموظف العليل بخدمة الدولة بالاحالة الى التقاعد في سن اثنى من سن الستين وهي السن العادية للاحالة الى التقاعد كما رأينا .

{ - العلماء الموظفون برقابة الشؤون الدينية بوزارة الاوقاف والاعلام الموظفون والعلماء المدرسون بالأزهر والمعاهد الدينية الطبية الاسلامية ووعاظ مصلحة السجون الموجودون بالخدمة وقت العمل بهذا القانون .

عن العلماء الموظفون برقابة الشؤون الدينية بوزارة الاوقاف :

كانت المادة ١٧ من القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ بتششاء صندوق للتأمين والمعاشات لموظفي الدولة المدنيين وآخر لموظفي الهيئات ذات (م - ٩ - ج ٦)

الميزانيات المستقلة تجرى على جواز بقاء الأطباء الموظفين بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف إلى من الجلسة والستين استثناء من الأصل العام في ذلك القانون ؛ وهو انتهاء الخدمة في من الستين ، بحيث يبقون في الخدمة إلى الجلسة والستين .

وقد ثار البحث حول ما إذا كان جريان هذه المسادة بعبارة « يجوز بقاؤهم حتى من الخامسة والستين » يسوغ القول بأن المشرع جعل لجهة الإدارة سلطة تقديرية في هذا الخصوص ، تترخص بمقتضاها في الأمر بمنحه أو تمنعه حسبما ترى .

وقد ذهبت محكمة القضاء الإداري (١٦) إلى أن جريان عبارة النص المذكور على النحو المتقدم مؤداه في مستقره الذي نفيه الشارع هو الإبقاء على هذه الطائفة من الموظفين في الخدمة حتى من الخامسة والستين . وذلك استثناء من القاعدة العامة التي توردتها في صدر المسادة . شتاتها في ذلك شأن الأطباء والمدرسين والطباء الموظفين بالأزهر والمعاهد الدينية الطبية الإسلامية ، إذ تقضى لائحة تقاعدهم المصحلة بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ بأن مدة خدمتهم تنتهي في من الخامسة والستين . وقد قصد المشرع في القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ إلى مساواة الأطباء الموظفين بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف بهؤلاء في هذا المجال ، وهو ما افترض منه المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ إذ يجري نصها على الوجه الآتي : حدد « المشرع من الستين لانتهاء خدمة الموظفين المنتظمين بإحكائه » وقد أورد المشروع استثنائين من القاعدة المتقدمة . الأول واثنان خاص بالطباء المدرسين والطباء الموظفين بالأزهر والمعاهد الدينية الطبية الإسلامية حيث رخص أيضا في حساب مدة الخدمة التي يقضونها بعد من الستين ، وحتى بلوغهم من الخامسة والستين في المعاش ؛ وذلك اتساقاً مع ما ينص عليه القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ من

(١٦) في حكمها الصادر في القضية رقم ١٠١٣ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٩٦٠/٦/١٥ س ١٤ رقم ١١٤ من ٢٠١ .

انتهاء خدمتهم في سن الخامسة والخمسين . كما روى تطبيق نفس الحكم على العلماء الموظفين بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف . . . » .

واستطردت محكمة القضاء الإداري إلى أن أعمال أنص على ضوء المذكرة الإيضاحية قاطع الدلالة في أن خدمة العلماء بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف وهم المشبهون بطلء الأزهر ، لا تنتهى بمجرد بلوغهم سن الستين كسائر الموظفين ، لما ورد في شأنهم من استثناء على الأصل العام مقدر بقدره ، ومطبق في مجاله لحكمة استهدفها الشارع ، وتصد بها التسوية في المعاملة بين هؤلاء وهؤلاء من نوى المؤهلات الواحدة . وأعمالاً لتكافؤ الفرص بين طائفتين لا يرى التفرقة بينهما في مجال إنهاء خدمتهما إلا في سن معينة ، ومقتضى هذه المساواة بداهة أن يكون بقاء العلماء الموظفين بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف في الخدمة حتى سن الخامسة والستين . وهم بهذه المثابة يبقون أصلاً في الخدمة حتى هذه السن . ما لم ترجه الإدارة أعمالاً للصالح العام ما يحدوها إلى إنهاء خدمة أحدهم قبل بوجه هذه السن . وبالعالي ليس ثمة ما يشفع لجهة الإدارة في انشراح بن النص قد ورد بصيغة الجواز ، وإن لها سلطة تقديرية ترخص بمقتضاها في الأمر .

كما رأت محكمة القضاء الإداري أن مما يؤكد ذلك أن المشرع قد أفرد في النص لفظ « بقاء » تعبيراً عن إرادته ، واستهدافاً لما عناه من حكم . دون أن يستعمل لفظ «بقاء» وثمة غارق بين اللفظين ، فالأول مشتق من الفعل اللزوم حيث يكون أثره مستهدفاً من نفسه مباشرة ، والثاني مشتق من الفعل المنعدي حيث يكون أثره متوقعاً على إرادة الغير ، وشتان بين مؤدى كل منهما ، فبينما التعبير باللفظ الأول يفيد أن البقاء هو استمرار لحالة قائمة فعلاً دون حاجة إلى تدخل جهة الإدارة أعمالاً لرخصتها في سبيل الإبقاء ، وهى وحدها التى تملكه وإن ساء القول بأن لفظ (يجوز) ينصرف إلى مطلق الترخيص فإن في ورود لفظ « بقاء » تالياً للفظ يجوز ، قيد على هذا الإطلاق : ومن ثم فإن صياغة التشريع قد قصد بها أن بقاء الطلاء جائز على خلاف القاعدة الصابة : ومقتضى ذلك ولزامة أن تلك الطائفة من العلماء وهم العلماء

الموظفون بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف يبقون في الخدمة حتى سن الخامسة والستين ، وأنهم يستبدون هذا الحق من الأثر الحال المباشر لنص القانون دون حجة الى اعمال ارادة الادارة .

وقد ليدت المحكمة الادارية العليا هذا الرأي ايضاً في حكمها الصادر في القضية رقم ٨٥٢ لسنة ٨ ق بجلسية ١٢/٦/١٩٦٥ واستندت في ذلك الى انه واضح من صياغة نص المادة ١٧ من القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ أنه المذكور في ضوء ما جاءت به مذكرته الايضاحية من تفسير أن واضح التشريع قد حدد استثناء من الاسل العام السن التي يحال عند بلوغها العلماء الموظفون بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف بالخامسة والستين ليكون شأنهم في ذلك شأن العلماء المدرسين والعلماء الموظفين بالأزهر والمعاهد الدينية الذين يحالون الى المعاش في هذه السن بحكم لائحة التقاعد الخاصة بهم معدلة بالقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ فلا يقبل ان بعد ان سوى القانون في المعاملة بين الطائفتين وطبق عليها ذات الحكم أن يفسر النص بما يخل بهذه المساواة القائمة بينهما بذريعة أن الأمر في ذلك — مع أنه بطبيعته ما ينأى عن مجال السلطة التقديرية — جوازي للادارة تبقى منهم من ترى ابقاءه في الخدمة وتخرج منها بعد سن الستين من ترى اخراجه (١٧) .

(١٧) وقد قضت المحكمة الادارية العليا في حكمها هذا بأحقية المدعى الذي أحيل الى المعاش في سن الستين في حين أنه يستحق البقاء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين على نحو ما تقدم ايضاحه — قضت بأحقية في التعويض عن الاضرار التي حاققت به نتيجة احالته المبكرة الى المعاش ، وفي حكم لمحكمة القضاء الاداري صادر في القضية رقم ٧٩٦ لسنة ١٤ بجلسية ٢٩/٢/١٩٦٢ ذهبت الى انه متى كان بقاء هؤلاء العلماء في الخدمة حتى سن الخامسة والستين ليس مرهونا بسلطة جهة الادارة التقديرية ، وكانت جهة الادارة قد استندت الى المادة ١٧ من القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ في اعادة أحد العلماء الموظفين بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف بعد أن كانت قد فصلته خطأ لبلوغه سن الستين بأن قرار الاعادة هذا هو في حقيقته قرار بسحب قرار الفصل ومن شأن ذلك أن يعتبر المركز القانوني لذلك الموظف قبل الفصل قائماً مستمراً ومن الآثار المترتبة على ذلك استحقاقه

ولقد انتهى المشرع انخلاف الذى نلر حول بقاء العلماء والموظفين ببراقبة الشئون الدينية فى وزارة الاوقاف الى سن الخلمسة والسنتين ٥ فنص صراحة فى المسادة ١٩ من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ الخاص بالقائين والمعاشات لموظفى الدولة الذى حل محل القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ سلف الذكر على بقاءهم الى هذا السن كما سوى بينهم وبين العلماء المدرسين بالازهر والمعاهد الدينية الاسلامية الذين لا يحلون الى المعاش الا عند بلوغهم سن الخلمسة والسنتين حتى تتحقق المساواة بين الطائفتين (١٨) .

عن سن اأالة العلماء والموظفين بالازهر والمعاهد العلمية :

كان البند الاول من المسادة الاولى من الامر الملكى رقم ٢١ لسنة ١٩٢١ الصادر فى ١٠ من مارس ١٩٢١ بالتصديق على لائحة التقاعد للعلماء المدرسين والعلماء الموظفين بالازهر والمعاهد الدينية العلمية الاسلامية يقضى بأن يحال الى التقاعد من العلماء والموظفين بالازهر والمعاهد الدينية العلمية من بلغ من العمر سبعين سنة شمسية .

لراتبه عن المدة الواقعة بين القرار المسحوب والقرار الساحب . واستطردت محكمة القضاء الادارى فى حكمها المذكور الى انه لما كان المركز القانونى العلم فى مجال الوظيفة من النظام العام الادارى فان هو نشأ فلا نللك جهة الادارة ان تقوضه كما لا نللك المساومة فى شأنه — لما كان ذلك فانه اذا كانت الوزارة قد اعادت المدعى المذكور الى الخمة استنادا الى الحكم الوارد فى المسادة ١٧ من القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ نللى لا نللك والحالة هذه ان تعلق اصدار القرار التنفيذى على تنازل المدعى عن دعواه وعدم مطالبته براتبه مدة الفصل ، فاذا حدث هذا التنازل وقع باطلا ولا يعتد به فى ضوء هذا النظر ، فضلا عن ان هذا التنازل باطل من جانب آخر لان ملابساته تكفى عن الاكراه الذى شلب رضاء المدعى ، راجع فى هذا الشأن ايضا حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٨٢٧ لسنة ١٤ ق بجللسة ١/١/١٩٦٢ .

(١٨) راجع فى هذا الصدد حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٨٢٧ لسنة ١٤ ق سلف الاشارة اليه ، وحكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٨٩٠ لسنة ١٩٦٧/٦/٣ بجللسة ١٩٦٧/٦/٣ .

ثم صدر القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ بتعديل لائحة التقاعد للعلماء المدرسين والعلماء الموظفين بالأزهر بنى يحال الى التقاعد من الموظفين المذكورين من بلغ من الخامسة والستين (١٦) . فخص فى مادته الاولى على ان « يستبدل بالبند اولا من المادة الاولى من لائحة التقاعد المشار اليها النص الآتى : اولا : من بلغ من الخامسة والستين ميلادية » (راجع الفقرة التشريعية لسنة ١٩٥٤ ص ١٣٩ و ١٤٠) وقد نصت المادة الثانية من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ على انه « فيها عدا ما نص عليه البند اولا من المادة الاولى من لائحة التقاعد المشار اليها تسرى احكام قوانين المعاشات الخاصة بموظفى الدولة على علماء الأزهر وموظفيه من العلماء متى طلبوا ذلك خلال سنة أشهر من تاريخ العمل بهذا القانون على ان يعفى من يطلب منهم ذلك من اداء الفرق بين ما استقطع منه للمعاش عن الدة السابقة وما تقضى به احكام قوانين المعاشات بالنسبة الى الاستقطاع » .

عن من تساعد بالنسبة لاعضاء هيئة كبار العلماء :

جعل القانون رقم ٢ لسنة ١٩٥٤ بتعديل بعض احكام المرسوم بقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٣٦ باعادة تنظيم الجامع الأزهر (٢٠) انتهاء مدة العضوية فى جماعة كبار العلماء عند بلوغ العضو سن الخامسة والستين .. وما كان دوام عضوية هيئة كبار العلماء مدى الحياة متى كانوا قادرين على العمل كما كان الحال قبل صدور القانون رقم ٢ لسنة ١٩٥٤ حقا مكتسبا لهم اذ من حق الحكومة ان تعمدل مدة هذه العضوية او تنهياها متى وجدت أن المصالح العام يقتضى ذلك سواء اكانوا موظفين ام اعضاء هيئة مستقلة كالمجمع اللغوى مثلا (٢١) ..

(١٩) حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٤٠٠٦ سنة ٨ ق بجلسته ١٩٥٦/٤/٢٥ ص ١٠ رقم ٢٢٤ ص ٢١٢ .
(٢٠) نشره تشريعية لسنة ١٩٥٤ ص ٥ وما بعدها .

(٢١) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٦٨٠٩ لسنة ٨ ق بجلسته ١٩٥٧/٦/٤ ص ١١ رقم ٣٢٠ ص ٥٠١ ، وقد جرى نص السادة

عن أئمة المساجد وخطبانها ومدرسيها بوزارة الأوقاف :

كانت القاعدة التنظيمية العامة المقررة التي كان يجري العمل عليها بوزارة الأوقاف هي ألا يحال خطباء المساجد وأئمتها بوزارة الأوقاف إلى المعاش في سن معينة ، وإنما يظلون في وظائفهم ما داموا قادرين على عملهم ، ولولا أن الوزارة المذكورة رأت أن تحلهم إلى المعاش في سن السبعين لسوء بما أتبع في شغل وعلاظ الأزهر . واستندت في ذلك إلى أن قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٢ من نوفمبر ١٩٤٤ في شأن إصاف علماء المساجد اشتراط لامكان انصافهم ان تتوافر فيهم شروط التوظيف بالأزهر والمعاهد الدينية ، وأن يكونوا منقطعين لأعمال وظائفهم ، فاستنجدت الوزارة من ذلك أن مساواة هؤلاء بالولك تقتضى كذلك مساواتهم بهم في سن الإحالة إلى المعاش في حين أن العبارة المشار إليها التي استنجدت منها وزارة الأوقاف ما تقدم قد وردت في مذكرة للجنة المالية المرفوعة إلى

١٠ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٣٦ بإعادة تنظيم الجامع الأزهر معدلة بالقانون رقم ٢ لسنة ١٩٥٤ بالآتي : « يشترط فيمن يمين عضوا في (جماعة كبار العلماء) أولا : ألا يقل سنه عن خمس وأربعين سنة شمسية ولا يزيد على خمس وستين . ويسرى هذا الشرط على أعضاء جماعة كبار العلماء وقت العمل بهذا القانون ويعتبر من جاوز السن المقررة معنى من علمه فيسبب الجماعة المذكورة ... » . وقد ذهبت محكمة القضاء الإداري في حكمها آنف الذكر في القضية رقم ٦٨٠٩ لسنة ٨ ق أن اعتبار من جاوز السن المقررة معنى من علمه في الجماعة المذكورة كان يتبع ولم ينص على ذلك صراحة وما ذلك النص إلا ترديد لما يجب أن يسرى عليه تطبيق القانون . وقد جاء في المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٢ لسنة ١٩٥٤ آنف الذكر أنه « رأى أن يحدد من عضو الجماعة بحيث لا يقل عن الخامسة والأربعين ولا يزيد على الخامسة والستين وهي الفترة التي يتكامل في بدايتها نشاط الإنسان ثم يتدرج نضوجه خلالها حتى يبلغ غايته فإذا بلغ هذه الغاية وجب أن يدع مكانه لغيره من هم أحدث سنا وأعظم نضجيا من الصحة والعافية حتى تتعاون بذلك الأجيال . ولا شك في أن عضو جماعة كبار العلماء حتى بلوغه هذا السن وتعاوده عن العمل الرسمي خليق بأن يمد تلاميذه بها اجتناعا لديه من علم وما توافر من تجربة » .

مجلس الوزراء فى خصوص معين هو انصاف علماء المساجد وانتهى بوزارة الأوقاف على نسق انصاف سائر موظفى الحكومة فلا يجوز اعمالها الا فى الخصوص الذى وردت فيه بالذات وهو انصاف علماء المساجد على مقتضى قرار مجلس الوزراء الأسبق الصادر فى ٣٠ من يناير ١٩٤٤ فى شأن الانصاف ، ذلك لأن مجلس الوزراء حين لم يذكر اللجنة المالية فى الخصوص المذكور لم يقصد تعديل أنظمة التوظيف بالنسبة الى علماء المساجد وانتهى بوزارة الأوقاف بحيث تجرى فى حقهم أنظمة التوظيف الخاصة بوعاظ ائمة المعاهد الدينية . على أنه من غير الجائز قانونا أن يتم تعديل نظام التوظيف فى وزارة الأوقاف على الوجه الذى كانت قد ذهبت اليه الوزارة ، إذ أن مجلس الأوقاف الأعلى له فى شأن موظفى هذه الوزارة سلطة مجلس الوزراء . وهذا يؤكد أن مجلس الوزراء لم يكن يقصد أى تعديل فى نظام التوظيف - وإنما قصد الى وضع شرط فى خصوص معين هو استحقاق الانصاف وكانت له سلطة قانونا فى ذلك باعتباره تنظيما لتوزيع المبلغ الذى قرر منحه لانصاف موظفى الأوقاف ومن ثم يستحق خطباء المساجد وانتهى ببقاء فى الخدمة مدى الحياة ماداموا قادرين على عملهم (٢٢) .

وفى ٢٥ من نوفمبر ١٩٥٦ صدر القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء صندوق للتأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين وآخر لموظفى الهيئات ذات الميزانيات المستقلة ونص فى المادة الأولى منه على أنه « ينشأ صندوق للتأمين والمعاشات لجميع موظفى الدولة المدنيين غير المثبتين المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمة ومؤقتة أو على درجات شخصية ٠٠٠ كما ينشأ صندوق آخر للتأمين والمعاشات يخصم للموظفين المربوطة مرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة أو على درجات شخصية يضم بها على وظائف خارج الهيئة أو على امتدادات الباب الثالث المقسمة الى درجات فى الميزانيات المستقلة وهى ميزانية الجامعات وميزانية الجاهز والمعاهد الدينية وميزانية وزارة

(٢٢) راجع حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ٢١١ لسنة ٣ ق بجلسته ١٩٥١/١/٢٤ س ٥ رقم ١٠٩ ص ٧١ وفى القضية رقم ١٢٤٥ لسنة ٨ ق بجلسته ١٩٥٧/٦/١٤ س ١١ رقم ٢٤٦ ص ٥٦٥ .

الأوقاف وميزانية المجالس البلدية ومجالس المديرية . . . ونصت المادة ١٧ منه على أنه « مع عدم الإخلال بحكم المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والمادة الأولى من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٤ المشار إليها تنتهى خدمة الموظفين المنتظمين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين فيما عدا الوزراء ونواب الوزراء . ويستثنى من ذلك الأطباء الموظفون بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف فيجوز بقاؤهم حتى سن الخامسة والستين .

ويتضح من مطالعة هذا القانون أن مناط الامتداد من أحكامه أن يكون الموظف مربوط مرتبه على وظيفة دائمة ومؤقتة أو على درجات شخصية يخصهم بها على وظائف خارج الهيئة أو على اعتمادات الباب الثالث المقسة إلى درجات وأن يكون موجوداً في الخدمة وقت صدوره وأن كان قد جاوز وتقديراً السن المحددة في المادة ١٧ للحالة إلى المعاش . ولما كان يبين من الإطلاع على ميزانية وزارة الأوقاف أن وظائف مشايخ المساجد ليست من الوظائف الدائمة أو المؤقتة أو من وظائف خارج الهيئة وإنما هي وظائف ذات مربوط ثابت على غير درجة . ومن ثم لا تسري أحكام القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر على شاغلي تلك الوظائف ولا يفيدون منه ويعاملون من حيث انتهاء مدة الخدمة بالقواعد السابقة التي تقضى ببقائهم في الخدمة مدى الحياة ما دامت حالتهم تمكنهم من أداء عملهم . ولا يفر من هذا الحكم — وهو بقاء شاغل وظيفة شيخ مسجد في وظيفته مدى الحياة — نقله مثلاً من وظيفة إمام وخطيب مسجد محمد بك المبدولى إلى وظيفة شيخ مسجد السلطان الحنفى ، ذلك أنه وقد ثبت له الحق في المعاملة بنظام معين من حيث انتهاء مدة خدمته فمن حقه أن تستمر معاملته طبقاً لهذا النظام ما دامت الوظيفة الجديدة المنقول إليها ليس لها نظام آخر يغير هذا النظام بل العكس من ذلك فإن الوظيفة الجديدة تتفق والوظيفة السابقة في هذا الشأن ذلك أنه يبين من مطالعة مذكرة قسم المساجد إلى قسم قضايا الوزارة المؤرخة ١٧ من نوفمبر سنة ١٩٤٩ بمناسبة الترشيع لوظيفة شيخ مسجد السلطان الحنفى أن مشايخ المساجد السبع الوارد ذكرها بالمذكرة على وجه التحديد يبقون في وظائفهم مدى الحياة ، ويؤكد ذلك

ايضا ما ورد بالمذكرة انه عند وفاة شيخ مسجد السيدة نفيسة - وكان من غير العلماء - عين مكانه نجله - وهو من غير العلماء - وعند وفاة شيخ مسجد الامام الشافعي - وهو من غير العلماء عين مكانه نجله - وهو من غير العلماء - اى ان من بين هذه الوظائف ما هو وراثى يقوارثه الابناء دون التقيد بشرط الحصول على مؤهل معين او اى شرط آخر . وهذا وضع ليس له مثيل فى الوظائف الحكومية ولا ينافى الا اذا كانت خدبة الشيخ لا تنتهى الا بالوفاة مما يقطع بان هذه الوظائف ذات طابع خاص لا تخضع فيه للاوضاع الوظيفية المقررة بالتوانين واللوائح ، يؤيد ذلك ايضا ما جاء بالمذكرة آتفة الذكر التى رفعها تسم المساجد الى السيد السكرير العام للوزارة فى ١٧ من فبراير ١٩٥٧ بمناسبة فصل ائمة المساجد وتظلمه من ذلك الفصل فتد جاء بها انه قد ظلم ظلما بينا « فلا هو ابقى فى عمله الحالى بلبقى له من العمر ولا هو عومل كزبلائه فى الترقيات واستحق المعاش » مما يستفاد منه ان نظام بقاء مشايخ المساجد السبع والائمة وخطباء المساجد ومدرسيها فى وظائف مدى الحياة نظام قائم ومعمول به فى الوزارة طبقا لما جرى عليه العرف ونصت عليه اللوائح والاورام السابقة حسبما سلف تنصليه (٢٢) .

ولم تكن احكام كل من القانونين رقم ٥ لسنة ١٩٥٩ ورقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ بشأن المعاشات الملكية تسمى على ائمة المساجد بوزارة الاوقاف وخطبائها ومدرسيها تلك الاحكام التى تضمنت احواله الموظف او المستخدم الدائم الى المعاش متى بلغ سن الستين ، ورفت المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجيين عن هيئة العمال متى بلغوا الخامسة والستين وكان مفاد ذلك عدم وجود سن معينة لانتهاء خدمة الطائفة المذكورة وكان هذا ما جرت عليه وزارة الاوقاف من ابقاء هذه الطائفة فى الخدمة مدى الحياة ما دامت حالتهم الصحية تمكنهم من اداء عملهم .

(٢٢) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٥٦٢ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٦٠/١/٢٦ من ٥ رقم ٦٥ ص ٥٩٩ فى القضية رقم ٧٧٣ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٦٠/١٢/٢١ من ٦ رقم ٥٥٥ ص ٤١٣ .

وعنى أول أبريل ١٩٢٨ أصدر مجلس الأوقاف الأعلى لائحة النذور للمساجد والأضرحة التابعة للوزارة على أن يعمل بها من أول يناير ١٩٢٨ . ثم أصدرت الوزارة المنشور العام رقم ٣٦ لسنة ١٩٢٨ فى ١٥ أبريل ١٩٢٨ متضمنة أحكام اللائحة المذكورة وكان واضحاً من اللائحة والمنشور أن ليس ثمة معينة تنتهى عندها خدمة الإمام أو الخطيب وانها تنتهى خديته بوفاته أو لعجزه عن أداء عمله .

وعنى ١٦ من مايو ١٩٥١ أصدر المجلس الأعلى لوزارة الأوقاف القرار رقم ٢٢٨ بشأن السن الذى يفصل فيه أئمة المساجد وعلمائها وخطبائها ومدرسوها الذين يعينون على درجات بميزانية الأوقاف الخيرية والحرمين الشريفين . وبشأن مقدار المكافأة التى تمنح عند الفصل وشروط منحها . وقد جاء بالبند الأول من هذا القرار ما يأتى :

(أ) يفصل المذكورون من الخدمة لبلوغهم السن فى الخامسة والستين .

(ب) يعامل المذكورون عند الفصل بالنسبة لمقدار المكافأة التى تمنح لهم هم وورثتهم وكذلك بالنسبة لشروط منح هذه المكافأة بمثل ما يعامل به الموظفون المؤقتون المعينون على ميزانية الإدارة العامة وورثتهم . ونص فى البند الثالث من القرار المشار اليه على أن الأئمة والعلماء والخطباء والمدرسين الحاليين تسرى عليهم القواعد التى نص عليها فى البند أولاً اذا أعطوا اقراراً كتابياً بقبولهم اياها . ومن لم يعط منهم هذا الإقرار الكتابى يستمر فى معاملته بالنسبة للمكافأة طبقاً لأحكام لائحة النذور الصادرة فى ٢٥ من أبريل ١٩٢٨ .

وعنى ٨ من ديسمبر ١٩٥٢ صدر القانون رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء صندوق للتأمين وآخر للمعاشات لموظفى الحكومة المدنيين ، ولم يشمل هذا القانون موظفى وزارة الأوقاف ، وانها صدر لهؤلاء قانون مماثل هو القانون رقم ٢٦٩ لسنة ١٩٥٣ وقد نص فى مادته الأولى على أنه : « تنشأ فى مصلحة صناديق التأمين والإدخار بوزارة المالية والاقتصاد صندوق للتأمين للموظفين المربوطة بمرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة ضمن الباب الأول من ميزانية وزارة الأوقاف — الإدارة العامة والأوقاف الخيرية وأوقاف الحرمين الشريفين

والأوقاف الأهلية - ولو كانوا معينين قبل العمل بأحكام هذا القانون وصندوق آخر للأدخار يخصص لغير المبشرين من هؤلاء الموظفين ، ولا تسرى أحكام هذا القانون على الموظفين الذين تزيد سنهم عند العمل به على السن المعينة لتقاعد موظفي الحكومة » وقد جاء بالمفكرة الإيضاحية لذلك القانون عن صدر الفقرة الأخيرة من تلك المادة أنه « نظراً لما تبين من دراسة حالات الموظفين في الوزارة المذكورة من أنه توجد طائفة من أئمة المساجد وخطبائها ومدرسيها إجازت لهم الأنظمة المالية أن يستمروا في الخدمة مدى حياتهم وهو نظام لا يتفق والأحكام الخاصة بصندوق التأمين والأدخار ، فقد نصت هذه المادة في فقرتها الثانية على عدم سريان أحكامه على الموظفين الذين تزيد سنهم عند العمل به على السن المعينة لتقاعد موظفي الحكومة » ومؤدى ذلك أن الموظفين الموجودين بالخدمة في ذلك الوقت من ذوى الأعمار عن هذه السن فانهم يتمتعون بأحكام هذا القانون بشرط أن يتركوا الخدمة في سن التقاعد المقررة قانوناً ، وذلك مما لم يقرر مجلس الأوقاف الأعلى حرمانهم من الاشتراك في هذين الصندوقين طبقاً للمادة ٢٨ منه (٢٤) .

(٢٤) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٧٧٢ لسنة ٥ ق بجلسته ١٢/٢١/١٩٦٠ من ٦ رقم ٥٥ من ١١٢ واستطردت المحكمة الإدارية العليا في حكمها المذكور إلى أنه لما كان المدعى - قبل تعيينه شيخاً لمسجد السلطان الحنفى من مئذنة أئمة المساجد ومدرسيها فإنه يعامل من حيث انتهاء مدة خدمته بالقواعد التي تطبق في شأن هذه الطائفة والتي تقضى ببقائهم في الخدمة مدى الحياة ما دامت حالتهم الصحية تمكنهم من أداء عملهم إلا إذا أعطوا إقراراً كتابياً بقبولهم المعاملة بأحكام القرار رقم ٢٢٨ الصادر في ١٦ من مايو ١٩٥١ على ما سلف تفصيله فيما تقدم . ولما كان المدعى لم يعط إقراراً كتابياً بقبوله المعاملة بأحكام القرار سلف الذكر . ومن ثم من حقه البقاء في الخدمة مدى الحياة ما دامت حالته الصحية تمكنه من أداء عمله .

ومن الاستثناءات على قاعدة انتهاء الخدمة ببوغي سن الستين في الإقليم السوري استثناء خاص بالمفنيين وأبناء الفنون والمدرسين . فلقد حدد المرسوم التشريعي رقم ٧ بتاريخ ١٩٤٧/٦/٣٠ دائرة الفتوى والتدريس الدينى في الإقليم السوري متضمناً تعريف المهمة وتحديد الصلاحيات وتوزيعها وتحديد الشروط الخاصة في انتهاء الموظفين ومدد وظائف المفتين وأبناء =

= الفتوى والمدرسين في كل محافظة من محافظات الاقليم ثم صدر المرسوم التشريعي رقم ٣٤ بتاريخ ١٩٤٩/٤/٢٧ المتضمن احكام نظام التقاعد للموظفين المدنيين والعسكريين ناصا في مادته الثانية عشرة على وجوب احوالة الموظف على التقاعد حين اكماله الحد الأقصى للسنة وهو ستون سنة أو الحد الأقصى للخدمة الفعلية وهو أربعون سنة من الخدمة الفعلية المؤداة بعد بلوغ الثامنة عشرة من سن المصير - ولكنه استثنى من ذلك المفتين وأبناء الفتوى والمدرسين فنص في مادته الثالثة عشر على أنه « خلافاً لأحكام المادة السابقة تعتبر خدمة المفتين وأبناء الفتوى والمدرسين ممتدة حكمها بدون حد ما لم يصدر مرسوم أو قرار بإنهاء خدمتهم وتصفية حقوقهم التقاعدية بعد بلوغهم الحد الأقصى للسنة أو الخدمة » وظل العمل جارياً بهذا النص وظل المفتون والمدرسون وأبناء الفتوى قائمين على رأس وظائفهم استناداً إليه .

ثم صدر القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٠ الخاص بالتأمين والمعاشات لموظفي الدولة المدنية ونص في المادة التاسعة من قانون إصداره أنه « مع عدم الإخلال بأحكام المادة ٣ من القانون المرافق يكون للموظفين المعاملين بأحكام المرسوم التشريعي رقم ٣٤ بتاريخ ١٩٤٩/٤/٢٧ الموجودين في الخدمة عند العمل بهذا القانون انتفاع بنظام المعاشات المقرر بقتضى القانون المرافق بشرط أن يظلوا معاملةً بأحكامه خلال سنة من تاريخ العمل به وتسرى عليهم أحكام هذا القانون من تاريخ البدء بأدائهم الاشتراكات عن مدة خدمتهم السابقة المنصوص عليها في المادة ١٢ من هذا القانون » كما نص في المادة العاشرة منه على أن يؤدي الموظفون الخاضعون لأحكام المرسوم التشريعي رقم ٢٤ بتاريخ ١٩٥٤/٤/٢٨ ، الذين لم يقبلوا المعاملة بأحكام القانون المرافق التأمين والمعاشات في الاقليم السوري ، اشتراكاً نهجياً ... وتستمر معاملة هؤلاء الموظفين طبقاً لأحكام المرسوم التشريعي المشار إليه .

كما نص في المادة التاسعة عشرة على أن « تنتهي خدمة الموظفين النظيفين بأحكام هذا القانون عند بلوغهم سن الستين ويستثنى من ذلك :

١ - الموظفون الذين نجيز نواتين توظيفهم استبقاءهم في الخدمة بعد السن المذكورة .

٢ - العلماء الموظفون بمراتبه الضمنية بوزارة الأوقاف والطباء المدرسون بالأزهر والمعاهد الطبية الإسلامية في الاقليم المصري - ولا يجوز =

= فى جميع الأحوال ابقاء الموظفين المشار اليهم فى البندين السابقين فى
الخدمة بعد سن الخامسة والمستين ... » .

وواضح من هذه النصوص أن المادة ١٩ من قانون التأمين والعاشات
لموظفى الدولة المدنيين الصادر به القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ ، لا تسرى
الا على من يختار الانتفاع بأحكامه وفقاً لما جاء فى المادة التاسعة من
قانون الامسدار ويحال المفتون وأمناء الفتوى والمدرسون الذين تجاوزوا
المستين من عمرهم ويختارون الانتفاع به اعتباراً من تاريخ سريان أحكامه
عليهم أى من تاريخ البدء بأدائهم الاشتراكات عن مدة خدمتهم السابقة ،
وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة التاسعة من القانون رقم ٣٦ المذكور ،
أما الذين لا يختارون هذا القانون فنسرى عليهم أحكام الرسوم التشريعى
رقم ٣٤ ، ومن ثم لا يحالون الى المعاش الا طبقاً لأحكام هذا المرسوم .
ولما كان القانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٦٠ قد استبدل البند ٢ من المادة ١٧
من القانون رقم ٣٦ المشار اليه فاصبح نصها كالآتى :

١ — العلماء الموظفون بهراتية الشؤون الدينية بوزارة الارفاف والعلماء
الموظفون والعلماء المدرسون بالأزهر والمعاهد الدينية العلمية الاسلامية فى
الاقليم المصرى ، وكذلك المفتون والمرسون الداخلون فى ملك دائرة الفتوى
والتدريس الدينى الصادر به المرسوم التشريعى رقم ٧٠ لسنة ١٩٤٧ —
ولا يجوز فى جميع الأحوال ابقاء الموظفين المشار اليهم فى البندين السابقين
فى الخدمة بعد سن الخامسة والمستون ، وبذلك يكون المشرع قد أراد أن
يسمى فى المعاملة بين العلماء الموظفين والعلماء المدرسين فى الاقليم المصرى
وبين المفتين المدرسين الداخلين فى ملك دائرة الفتوى والتدريس الدينى
فى الاقليم السورى من حيث استثنائهم من انتهاء الخدمة عند بلوغ سن
المستين ، فقد كان من مقتضى النصمصر الواردة فى القانون رقم ٣٦
لسنة ١٩٦٠ السالفة البيان ، أن يحال المفتون وأمناء الفتوى والمدرسون
فى الاقليم السورى الذين تجاوزوا المستين من عمرهم واختاروا الانتفاع بهذا
القانون اعتباراً من تاريخ سريان أحكامه عليهم طبقاً للمادة التاسعة منه كما
يحال كل من يمين مجدداً فى الوظائف المذكورة بعد صدور ذلك القانون
الى المعاش حتا عند بلوغه سن المستين طبقاً للمادة ١٩ منه ، نسوى
المشرع بالقانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه فى المراكز القانونية بين
ذوى الوظائف المتشابهة فى الاقليمين من حيث الاحالة الى التقاعد . لما أولئك

كما نصت المادة ٧٥ من القرار الجمهورى رقم ٢٣٩٠ لسنة ١٩٦٦ بنظام العاملين بالقطاع العام على أن تنتهى خدمة العامل (٢٥) بأحد الأساليب الآتية :

١ - بلوغ الستين ، ويستثنى من ذلك :

(١) العاملون الذين تقضى قوانين المعاشات والتأمينات الاجتماعية ببقائهم لدى أخرى فيستثرون الى نهاية هذه المدد .

(ب) العاملون الذين تقضى لوائح ونظم خدمتهم ببقائهم لمن تزيد على الستين ، وكذلك العاملون الذين صدر بتعيينهم قرار من رئيس الجمهورية فيستثرون لمدة سنة من تاريخ العمل بهذه اللائحة اذا كانوا قد جاوزوا الستين . وتضى المادة السادسة من القانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٦٤ باصدار قانون التأمينات الاجتماعية على ان « يكون للمؤمن عليه الحق فى الاستمرار فى العمل او الانحاق بمعن جديد بعد سن الستين ، متى كان قادراً على ادائه ، اذا كان من شأن ذلك استكمال مدد الاشتراك الفعلية الموجبة للاستحقاق فى المعاش ، ولا يسرى حكم هذه الفقرة بعد آخر ديسمبر ١٩٧٦ » .

المتون وانباء الفتوى والمخبرون القانونيون بوظائفهم حين صدور القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ ولم تنقضى بعد مدة سنة الاختيار المبينة فى المادة التاسعة من قانون الاصدار - لأن هذا القانون قد عمل به فى اقلية الجمهورية من أول آذار (مارس) سنة ١٩٦٠ غايته لا ينطبق عليهم احكامه ويظلون خاضعين لـحكام المرسوم التشريعى رقم ٢٤ ما لم يطلبوا معاملتهم باحكام ذلك القانون بصورة رسمية . لأن المادة التاسعة المشار اليها لم يتناولها المشرع باى تعديل ولا نزال مسأرة المفعول .

راجع لجنة التسم الاستشارى للفتوى والتشريع بالاقليم الشمالى . ادارة الفتوى والتشريع لوزارة الاوقاف ، فتوى رقم ٧ فى ٢٢ من ايار (مايو) سنة ١٩٦٠ س ١٤ ، ٨٠/٥٤/١٥ .

(٢٥) بالمؤسسات العامة والوحدات الانتسابية التابعة لها .

وبغداد هذا النص انه يحق للعامل (المؤمن عليه) ان يستمر في العمل لو ان يلتحق بعمل جديد . بعد بلوغه سن الستين ، بشرط ان يكون قادرا على اداء العمل ، وان يكون من شأن استمراره في العمل او التحاقه بعمل جديد ، ان يستكمل معد الاشتراك الفعلية (وليس المدد الاعتبارية) الموجبة للاستحقاق في المعاش ، وذلك فيها لا يجاوز آخر ديسمبر ١٩٧٦ .

ويقابل حق العامل في الاستمرار في العمل — المخول له بهوجب النص المتقدم — التزام على صاحب العمل باستمرار تشغيل العامل فيها لا يجاوز الاجل سالف الذكر ، اذا ما تحققت في العامل شروط الانتفاع بالنص المشار اليه ، وذلك على الرغم من بلوغ العامل سن التقاعد المتفق عليه او المنصوص عليه في لوائح الانظمة الأساسية للعمل .

على انه يتمين مراعاة ان أعمال حكم المادة السادسة من القانون رقم ٣٤ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه انها ، يكون في حالة ما اذا كان عقد العمل غير محدد المدة ، حيث يكون ثمة مجال لتحديد سن التقاعد . اما في حالة ما اذا كان العقد محدد المدة فان العامل لا يفيد من حكم النص سالف الذكر ، وذلك لعدم امتداد مجال تحديد سن التقاعد الى العقود المحددة المدة ، حيث يرضى العامل ان ينتهي عقده في اجل معين لا يرتبط بسن التقاعد .

اما فيما يتعلق بحق العامل في الانسحاب بعمل جديد ، فان هذا الحق لا يقابله التزام . اذ يلتزم في هذه الحالة غير معين . ولذلك فان حكم المادة السادسة من القانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٦٤ لا يقر للعامل — في هذا الخصوص — سوى مجرد رخصة في العمل . مع دعوة الى اصحاب الاعمال لتشغيله في هذه الظروف (٢٦) .

(٢٦) راجع فتوى الجمعية العمومية للتقسيم الاستثماري بجلستها المنعقدة في ١٩٦٥/١/٢٢ بشأن مدى التزام الشركات التابعة للهيئة العامة بابقاء العاملين بها بعد بلوغ السن المقررة لترك الخدمة (ملف رقم ١٢٥٠/٤/٨٦) . وقد استطردت الفتوى المذكورة الى ان المادة الاولى من

ومن مقتضى المادة ٧٥ من القرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ سالف الإشارة إليه التزام الشركات النامية للمؤسسات العامة بإبقاء العاملين بهاء بمقتود عمل غير محددة المدة بعد سن الستين، بشرط أن يكون العامل قادراً على العمل ، وأن يكون من شأن استنراجه في العمل أن يستكمل مدد الاشتراك الفعلية الموجبة للاستحقاق في المعاش فيها لا يجاوز آخر ديسمبر ١٩٧٦ ، وذلك اعيالاً لحكم المادة السادسة من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ (٣٧) .

أما المادة ٩٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالدولة والمادة ٩٦ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام فقد نصتا على أن تنتهى خدمة العامل ببلوغه سن الستين وذلك بمرعاة احكام القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بإصدار قانون التأمين الاجتماعى والتأمين المعيلة له .

الا ان المادة ٩٥ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ اشتملت فقرة تقضى بعدم جواز مد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقرر للتقاعد .

=لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ٢٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ تنص على أنه « يسرى على العاملين بالشركات الخاضعين لأحكام هذا النظام أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية والقرارات المتعلقة بها فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه اللائحة يكون أكثر سخاء بالنسبة لهم ، ويعتبر هذا النظام جزءاً مهماً لعقد العمل ... » ، ومن ثم يكون مقتضى هذا النص اعمال حكم المادة السادسة من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٦ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية في شأن العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة بمقتود عمل غير محددة المدة ، فلتتزم تلك الشركات بإبقائهم بها بعد بلوغهم السن المقررة لترك الخدمة اذا ما توفرت فيهم شروط اعمال حكم المادة المذكورة .

(٢٧) راجع أيضاً مؤلف الاستاذين مغاوري شاهين ومير عبد المجيد بعنوان « التنظيم القانونى لمعاملات العمل بالقطاع العام وفقاً للقرار الجمهوري رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ طبعة ١٩٦٧ ص ٢٢١ وما بعدها » .

وجاء هذا الحكم في المادة ٩٧ من القانون ٤٨ لسنة ١٩٧٨ .

وبناء على ذلك فانه طبقا لاحكام القانونين المذكورين لا يجوز مد خدمة العاملين الخاضعين لاحكامهما بعد من الستين بصفة مطلقة .

وقد نصت المادة ١٨ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ معدلة بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧ المشار اليه على ان يستحق المعاش في الحالات الآتية :

(١) انتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغه من التقاعد المنصوص عليه بنظام التوظيف المعامل به او لتجاوزه من الستين بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبندين (ب) ، (ج) من المادة (٢) وذلك متى بلغت مدة اشتراكه في التأمين ١٢٠ شهرا على الأقل .

وهؤلاء طبقا لما تقتضيه نص المادة (٢) المشار اليها هم :

— العاملون الخاضعون لاحكام قانون العمل الذين تتوافر فيهم الشروط الآتية :

(١) ان يكون من المؤمن عليه ١٨ سنة فأكثر .

(٢) ان تكون علاقة العمل التي تربط المؤمن عليه بصاحب العمل منتظمة ويصدر وزير التأمينات قرارا بتحديد القواعد والشروط اللازم توافرها لاعتبار علاقة العمل منتظمة ويستثنى من هذا الشرط عمال المقاولات وعمال الشحن والتفريغ .

وقد صدر قرار وزارة التأمينات رقم ٢٨٦ لسنة ١٩٧٦ ونص على ان تعتبر علاقة العمل منتظمة اذا كان العمل الذي يزاوله العامل يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط .

ومع عدم الاخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية يشترط لسريان احكام هذا القانون على الأجانب الخاضعين لقانون العمل الا تقل مدة العقد عن سنة وان توجد اتساقية بالمعاملة بالمثل .

— المشتغلون بالأعمال المتعلقة بالمنازل فيما عدا من يعمل منهم داخل المنازل الخاصة الذين يصدر بتحديدهم قرار من وزير التأمينات .

ونص قرار وزارة التأمينات رقم ١٩٧٧/١٤٩ على أن « لا تسرى احكام قانون التأمين الاجتياى المشار اليه على المشتغلين بالأعمال المتعلقة بخدم المنازل الخاصة الذين يتوافر فى شأنهم الشرطان الاتيان :

(١) أن يكون محل مزاوله العمل داخل منزل بعد للسكن الخاص .

(٢) أن يكون العمل الذى يمارسه يدويا لغضاء حاجات شخصية

لخدمه او فومه .

الفصل الثالث

كيفية تحديد السن القانونية

كانت الفقرة الثالثة من المادة الثامنة من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الصادر فى ٢٨ من مايو ١٩٢٨ تنص على انه « يعتمد فى تقدير سن الموظفين المستحقين على شهادة الميلاد أو على مستخرج رسمى من دفتر قيد المواليد . وفى حالة عدم امكن الحصول على احدى هاتين الشهادتين يكون تقدير السن بمعرفة القومسيون الطبى بالقاهرة أو بالاسكندرية أو بمعرفة طبيبين فى الحكومة مندوبين لهذا الغرض فى المديرية وفى المحافظات » ، وتنص الفقرة الرابعة على انه « لا يجوز الطعن فى التقدير بهذه الطريقة بحال من الاحوال » (١) .

(١) كما كان قرار مجلس الوزراء فى ٣٠ من يناير ١٩٢٧ فيما يتعلق بتحديد سن الموظف أو المستخدم يقضى بأن تقدير القومسيون الطبى يعتبر نهائياً لا رجعة فيه ، وفيما يتعلق بالموظفين الموجودين بالخدمة عند صدور هذا القرار الذين لم يقدموا شهادة ميلاد وكان تقدير سنهم بواسطة القومسيون الطبى يعطون مهلة ستة اشهر من تاريخ نشر القرار فى الجريدة الرسمية يتقدمون فيها بشهادة ميلادهم والا اعتبر تقدير القومسيون الطبى فى حقهم نهائياً ، ولا تقبل منهم بعد هذا الميعاد أية شهادة حتى ولو باسم مختلف عن الاسم المعروف به الموظف فى الحكومة . وقد صدر المرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ مردداً حكم القاعدة نفسها .

وقد كان قرار مجلس الوزراء فى ٣٠ من يناير ١٩٢٧ صادراً استناداً الى الحق المخول له فى المادة ٧١ من قانون المعاشات الملكية الصادر فى ١٥ من ابريل ١٩٠٩ والمادة ٦٥ من قانون المعاشات العسكرية الصادر فى ١٤ من يولية ١٩١٣ واللذين كانتا تجيزان لوزير المالية أن يعرض على مجلس الوزراء الاحوال التى يظهر له انها تستدعى تفسيراً لاحكام هذين القانونين وتضحيان بنشر هذا التفسير فى الجرائد الرسمية واعتباره تفسيراً تشريعياً يعمل به . وقد أصدر فى ٣٠ يناير ١٩٢٧ قراراً تفسيرياً نص فيه على انه « عند تقدير السن بواسطة القومسيون الطبى لعدم تقديم شهادة الميلاد يكون التقدير نهائياً ولا يمكن الرجوع فيه بآية حالة ، اما فيما يتعلق

كما نصت المادة الثامنة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة على أنه « تثبت سن الموظف عند التعيين بشهادة الميلاد أو بصورة رسمية منها مستخرجة من سجلات المواليد والا حددت السن بقرار من القومسيون الطبي العام . ويكون هذا القرار غير قابل للطعن حتى ولو قدمت بعد ذلك شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية » (٢) .

ونص المادة الأولى من القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة على أن « تثبت السن بشهادة ميلاد أو مستخرج رسمي من سجلات الأحوال المدنية » (٣) .

بالموظفين الموجودين بالخدمة إذ ذاك الذين لم يقدموا شهادة ميلاد وكان تقدير سنهم بواسطة القومسيون الطبي فيعطون مهلة سنة أشهر تبتدىء من تاريخ نشر هذا التفسير في الجريدة الرسمية لتقديم تلك الشهادة إذا نيسر لهم . ويعد هذا الميعاد يعتبر تقدير القومسيون نهائياً ولا تقبل أية شهادة تقدم فيها بعد كما أنه لا تقبل أية شهادة تقدم في هذا الميعاد باسم مختلف عن الاسم المعروف به الموظف في الحكومة ، وقد أريد بهذا القرار وضع قاعدة حاسمة من مقتضاها استقرار العلاقة بين الحكومة وموظفيها ومستخدميها على أساس ثابت فمتى قدرت السن مرة بالطريقة المنصوص عليها في القانون كان هذا التقدير في خصوص الاستخدام نهائياً غير قابل لإعادة النظر فيه ولا يجوز العدول عنه إلى غيره حتى إذا ثبت خطأه بتقديم شهادة ميلاد تخالفه ، وهذه القاعدة العملية كانت تسرى على جميع طوائف الموظفين والمستخدمين ، وكان يدرج في هذه الطائفة الأخيرة عمال اليومية وإن لم يكونوا ممن يستحقون معاشاً أو مكافأة وفقاً لقانون المعاشات . راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٥٥٦ لسنة ٥ هـ بجلسته ١٩٥٤/٢/٨ ، س ٨ رقم ٤٤٨ ص ٨٧١ وفي القضية رقم ٤٢٤ لسنة ٢ ق بجلسته ١٩٤٩/١١/٢٩ س ٤ رقم ١٥ ص ٤٩ .

(٢) كما كانت المادة ٢٨ من الفصل الثاني من قانون المصلحة المالية تنص على أن « تقدير عمر المرشحين يكون بمقتضى شهادة الميلاد أو شهادة رسمية مستخرجة من دفتر قيد المواليد ، وإذا لم يمكن الحصول على إحدى هاتين الشهادتين فيكون بمعرفة القومسيون الطبي بالقاهرة أو بالإسكندرية وتحسب السنوات حسب السنين الأثرية » .

(٣) وبالإطلاع على النصوص التي كانت تناول تقدير سن العمال يبين

ولم يرد بالتاتون الحالي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ نص مقابل لذلك .

وتعني النصوص المشار إليها أنه متى تقرر معرفة سن الموظف إما بموجب شهادة الميلاد أو مستخرج رسمي من دفتر المواليد أو بواسطة القومسيون الطبي ، فإنه لا يجوز التشكيك في السن على أية حال مهما كانت الظروف والاسباب (٤) .

أن كتاب المسالیه الدوري رقم ١٣٤ الصادر في يونيه سنه ١٩٤٩ ، كان يقضي بأن « الموظف أو المستخدم الذي لم يقدم شهادة ميلاده أو مستخرجا رسميا منها عند تعيينه وقدر سنه بمعرفة القومسيون الطبي العام أو بمعرفة طبيبين مستخدمين في الحكومة ينبغيان لهذا الغرض يعتبر التقدير نهائيا لا يجوز الطعن فيه بأي حال من الاحوال ولو ظهرت على خلافه شهادة الميلاد » وهذا النص كان صريحا في جواز نخب طبيبين لتقدير سن العامل الذي لم يقدم شهادة ميلاده عند تعيينه دون ضرورة عرضه على القومسيون الطبي العام بل هي ترخص في أن تتبع جهة الادارة أي الطريقتين فلا تثريب عليها اذ هي عرضت العامل على طبيبين حكوميين تندبهما لتقدير سنه دون عرضه على القومسيون الطبي العام ، وليس ثبت ما كان يجريها على عرضه على القومسيون الطبي العام ولا يغير من هذا النظر ما نصت عليه المادة ١٧ من لائحة القومسيونات الطبية التي حددت اختصاص القومسيون الطبي العام فقد نصت في البند ٦ على أن يختص القومسيون بإجراء الكشف الطبي على الموظفين والمستخدمين الدائمين والمؤقتين والخارجين عن هيئة العمال ومجال اليومية لتقدير سنهم ، ولا يغير من النظر ما نصت عليه المادة ١٧ من لائحة القومسيونات المذكورة . اذ أن هذا النص خاص ببيان اختصاص كل من القومسيون الطبي العام والقومسيونات الفرعية ، وليس هذا النص بهامع من اشتراك جهات طبية أخرى في هذا الاختصاص ، اذا ما رأت الجهة الادارية ان الصالح العام يقضي ذلك . كما انه ليس ثبت ما كان يوجب عرض تقدير السن الذي قام به الطبيبان الحكوميان على القومسيون الطبي العام لعدم وجود أي نص يقضي ذلك . راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ٨٧٤ لسنة ٦٠ ق بجلسة ١٠/٢/١٩٦٢ م ٧ رقم ٣٦ م ٣٢٠ .

(٤) راجع حكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ٢٥٤ لسنة ٢ ق بجلسة ١٨/١١/١٩٤٨ م ٣ رقم ١٦ م ٧١ ، وفي القضية رقم ١٢٧٢ لسنة ٦ ق بجلسة ٢٧/٤/١٩٥٣ م ٧ رقم ٥٥٩ م ١٠٠٩ .

ومفاد هذه النصوص أيضاً ان الأصل هو شهادة الميلاد أو المستخرج
الرسمى من السجلات ، وانه لا يجوز الاعتداد بقرار القومسيون الطبي العام
الا في حالة واحدة وهي عدم تقديم شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمي
سالف الذكر عند التعيين (٥) .

فاذا ما تم ذلك فلا يجوز بعد ذلك احوالة الموظف الى القومسيون الطبي
العام لتقدير سنه . ويكون التقدير اذا حدث مع سبق تقديم شهادة الميلاد
او المستخرج . من تبيل اللغو الذي يمتنع قانونا الاعتداد به . صحيح
ان لتقدير القومسيون الطبي العام حجته وحصانته التي رتبها القانون
بمقتضى هذه النصوص . ولكن هناك شرطا اساسا وهو الا يسبقه تقديم
شهادة الميلاد او المستخرج الرسمي عند التعيين والا بطل فعله وانهدمت
حجته (٦) ، كما أنه لا يجوز من ناحية أخرى بعد تقدير سن الموظف بمعرفة
القومسيون الطبي في الحالة التي يقضى القانون بان يكون تقدير السن
بمعرفة وصيروته نهائيا — لا يجوز ان تقبل شهادة الميلاد التي تقدم فيها
بعد ، اذ لا يجوز العدول عن تقدير القومسيون الطبي او اعادة البحث
فيه . فاذا امتنع الموظف عن تقديم شهادة ميلاده او صورة رسمية منها
مستخرجة من سجلات المواليد لسبب من الاسباب . وقام القومسيون
الطبي بتحديد السن بقرار منه امتنع الطعن في هذا القرار حتى اذا قدمت

(٥) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ٨٨٥ لسنة
٦ ق بجلسة ١٩٦٣/٣/٢ س ٨ رقم ٧٠ ص ٧٩٢ ، واذا قرر الشارع هذا
الحكم باطلاق فهو واجب التطبيق على الموظفين كافة يستوى في ذلك الموظف
الذي ولد قبل صدور القانون الخاص بتقيد المواليد او بعده . راجع حكم
محكمة القضاء الاداري في القضية ٢٩٩ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٥١/٢/١ س
٥ رقم ١٢٣ ص ٥٤٥ وفي القضية رقم ٧٧ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٣/٥/٢١
س ٧ رقم ٧١٤ ص ١٢٨٧ .

(٦) راجع حكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ٨٦٧ لسنة
١٠ ق بجلسة ١٩٥٨/١/٨ س ١٢ رقم ٣٩ ص ٤١ .

بعد ذلك شهادة الميلاد أو صورتها الرسمية (٧) ، كما لا يجوز الاحتجاج بأن جهة الإدارة قبلت من الموظف شهادة الميلاد أو اعتمدتها ، ذلك أنه لا يجوز الارتباط في تقدير السن على قاعدة تخالف القواعد الموضوعية لها والنظم المقررة فيها (٨) .

فالاصل في تقدير السن هو شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمي من المواليد إذ أن الدليل الطبيعي لإثبات السن يجب أن يستقى من دفتر الرسمي لتقيد المواليد . فقد أعدت البيئات التي به لهذا الغرض ويحررها موظف مختص مسئول ، وبهذه المثابة لها من حجبتها الرسمية في الإثبات ما يتضاعف معه أي دليل آخر من تحريات أو تقديرات أو ما لم يثبت (٩) .

ولا يعزل عن الأصل الذي هو شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمي من دفتر المواليد بالأحالة على القومسيون الطبي إلا عند عدم إمكان الحصول على أيهما (١٠) .

ومن ثم لا يكون اللجوء إلى تقدير سن الموظف بمعرفة القومسيون الطبي إلا في حالة عدم معرفة السن الحقيقي للموظف وقت فتحاته بالخفية

(٧) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٦٠٩ لسنة ٧ ق بجلسته ١٩٦٤/٤/١٩ وحكم محكمة القضاء الإداري رقم ٢٧ لسنة ٤ ق بجلسته ١٩٥٢/٢/٢٦ من ٧ رقم ٣٢٤ من ٥٦٤ .

(٨) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٣٩٦ لسنة ٤ ق س ٥ رقم ٢٤٣ من ٩١٣ .

(٩) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٢٥٤ لسنة ١ ق بجلسته ١٩٤٨/١١/١٨ من ٢ رقم ١٦ من ٧١ ، ورغم أنه لا يجوز أن يقيد الشخص في سجلات المواليد إذا كان قد سبق قيده إلا أنه إذا حدث ذلك فإنه يعتد بالتقيد الأول في حساب سن الموظف . راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ١٩١ لسنة ١١ بجلسته ١٩٦٧/٢/١١ .

(١٠) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٢٦٣ لسنة ٤ ق بجلسته ١٩٥٢/١/٢٤ من ٦ رقم ١٢٧ من ٣٧٩ .

واستعانة الخصوم على شهادة الميلاد او على مستخرج رسمى من دفتر قيد المواليد . اما اذا كان السن الحقيقى ثابتا ومطلوبا فلا يعدل عنه الى تقدير انقوميون الطبي(١١) . ذلك لانه لا يجوز الجمع بين التفكير فى دخول الخدمة والتفكير فى الخروج منها .

واذا كان الاصل فى تقدير سن الموظف العامل هو شهادة الميلاد او مستخرج رسمى منها وعند اللزوم تقدير التومسيون الطبي . فالمعبرة بشهادة الميلاد ذاتها او صورة رسمية من البيئات المحررة بفقر قيد المواليد بواسطة الموظف المختص على انه تلقاها بنفسه او وقعت تحت سمعه وبصره كما هو الشأن فى الأوراق الرسمية بوجه عام . ومثل هذا غير متوافر فى القيد الذى يحصل بناء على امر القاضى عند المحاكمة لاهمال قيد الميلاد فى حينه ، اذ يحصل تعيين تاريخ الميلاد بناء على ما يتم من تحريات فى هذا الشأن ، ولذلك كثيرا ما يكون السن تقريبا لا حقيقيا(١٢) . ولا يجوز حكم الحكمة فى اجراء القيد قوة الشيء المحكوم فيه فيما يتعلق بتعيين تاريخ الميلاد من اهل قيد اذ لا تقوم الادانة عليه وانما تقوم على اهل القيد ذاته حين الميلاد، واذا كان القاضى يلزم بالقيد فى تاريخ معين فلن هذا لا يعنى انه التاريخ الحقيقى بل كثيرا ما يكون تقريبا(١٣) .

(١١) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٧٦٤ لسنة ٤ ق بجلسته ١٩٥٢/٢/٤ .

(١٢) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٨ لسنة ٤ ق بجلسته ١٩٥١/٥/٣٠ س ٥ رقم ٣٩٢ ص ٩٨٤ وحكمها فى القضية رقم ٢٥٤ لسنة ٢ ق بجلسته ١٩٤٨/١١/١٨ س ٣ رقم ١٦ ص ٧١ ، ومن ثم ليس للموظف، ان يتحدى بان الوزارة اذ اعتمدت تقدير التومسيون الطبي قد ائتمرت ما لحكم المحكمة من قوة الشيء المحكوم فيه واعدت ما للمستخرج الرسمى للقيد الذى تم بموجب هذا الحكم من حجية فى هذا الشأن .

(١٣) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢٥٤ لسنة ٢ ق بجلسته ١٩٤٨/١١/١٨ س ٣ رقم ١٦ ص ٧١ .

على انه بالنسبة لسوريا سجلت المحكمة الادارية الطلما منعقدة فى

كما أنه لما كانت شهادة الليسانس أو إية شهادة دراسية أخرى غير
معدة لأثبات تاريخ الميلاد ؛ فبان ذلك التاريخ شهادة من تلك
الشهادات لا ينهض حجة على صحته (١٤) .

دمشق بجلسة ٢١ من ايلول — سبتمبر ١٩٦٠ أن القرار رقم ٢٠٥٩ الصادر
بتاريخ ١٤/٢/١٩٦١ في شأن نظام تقاعد موظفي حكومة اللاذقية قد اعتُمد
في شأن الموظفين الموجودين بالخدمة وقت صدوره بتاريخ تولدهم حسب
القيود الدونة في سجلات احصاء النفوس في أول كانون الثاني ١٩٣٠ .
فاذا كان أحد هؤلاء الموظفين قد حصل سنة ١٩٢٩ على حكم بتصحيح
تاريخ ميلاده وقيدته معدلا بسجل النفوس . فإن حاله تستقر على أساس
هذا التاريخ المدون بالسجل . وليس من مقتضى ضم منطقة اللاذقية إلى
الدولة السورية وتطبيق قانون التقاعد المعمول به في سوريا ؛ وهو الرسوم
التشريعية رقم ١٦١ لسنة ١٩٣٥ ؛ في محافظة اللاذقية . ليس من مقتضى
ذلك المساس بالأوضاع المستقرة طبقا للقوانين التي كان معمولا بها في
اللاذقية قبل انضمام . ولا يؤثر في حالة من صحيح سنة في عام ١٩٢٩ من
موظفي اللاذقية وجود نص في الرسوم المذكور يتضى بعدم الاعداد بتصحيحات
السن الجارية بعد تحرير النفوس في سنة ١٩٢٢ ؛ الا اذا كان لتصحيح
خطأ حسابي ونوع عند تحويل التاريخ العثماني إلى التاريخ الميلادي ، وذلك أن
وضع الموظف الذي صحح سنة في عام ١٩٢٩ كان قد استقر — كما سلف
البيان — طبقا للقرار رقم ٢٠٥٩ لسنة ١٩٣١ فضلا عن أن قانون التقاعد
في سوريا اتخذ أساسا لأثبات تاريخ الميلاد سجلات تحرير النفوس الذي تم
في سنة ١٩٢٢ في حين أن قانون التقاعد في اللاذقية اتخذ أساسا له القيود
الدونة في سجلات احصاء النفوس في أول كانون الثاني سنة ١٩٣٠ . فالأساس
في القانونين مختلف . وقد استوفى ذلك الموظف الشروط التي كان يتطلبها
التأخير الذي كان خانسما له وهو القرار رقم ٢٠٥٩ ؛ ولا يجوز أن يحسد
تاريخ ميلاده على أساس احصاء سنة ١٩٢٢ المصومر عليه في الرسوم
التشريعية رقم ١٦١ لسنة ١٩٣٥ لأن هذا الاحصاء لم يشمل ولا يمكن
التقول بأن الاحصاء الذي تم في اللاذقية في سنتي ١٩٢٤ و ١٩٢٥ يقابل
الاحصاء الذي عمل به في سوريا سنة ١٩٢٢ لأنه لا ارتباط بين الاحصاءين
وقد كانت سوريا واللاذقية كل منهما دولة مستقلة عن الأخرى ؛ راجع مجموعة
المبادئ الثائنية التي قررتها المحكمة الإدارية العليا س ٥ رقم ١٣٣ ص
١٢٧٩ .

(١٤) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٢١٤ لسنة

٦ ق بجلسة ٢٤/٦/٥٣ ص ٧ رقم ٨٥٩ ص ١٧٧١ .

ولا جدال في أن شهادة التطعيم التي تقدمها الموظف عند التحاقه بالخدمة اثباتا لسنه هي شهادة رسمية حوت كافة البيانات الخاصة بالموظف والواردة بدفتر المواليد . فقد ورد بها اسم والده ومحل وتاريخ الميلاد ورقم القيد . وهي بهذه المثابة الشهادة التي تطلبها القانون لاثبات السن (١٥) .

على أنه ليس ثمة عبرة بما هو ثابت بشهادة التطعيم التي قد يقدمها الموظف طالما جاءت على خلاف شهادة الميلاد . فالمعول عليه قانونا هو التاريخ الثابت بشهادة الميلاد (١٦) .

ولا جدال في أن تعيين السن هو من المسائل المتعلقة بالنظام العام لما لها من اتصال وثيق بالحقوق والواجبات ومؤدى ذلك أنه متى تم تعيينها بالطريق الذي رسمه القانون استقرت الأوضاع القانونية على مقتضى هذا التعميم وليس لذوى الشأن أن يتحملوا للنزاع فيها عن طريق المجادلة في تلك السن (١٧) .

فالأصل في تقدير السن شهادة الميلاد أو المستخرج الرسمي من دفتر قيد المواليد إذ أن الدليل الطبيعي لاثبات السن يجب أن يستقى من دفتر الرسمي لقيد المواليد ، فقد أعدت البيانات التي به لهذا الغرض ويحررها موظف مختص مسئول . وبهذه المثابة لها من حجيتها الرسمية في الإثبات ما يتضاهل معه أي دليل آخر من تحريات أو تقديرات أو مما أشبهه . ولا يعدل

(١٥) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ١٧٨٧ لسنة ٦ ق بجلصة ١٨/٢/١٩٦١ من ٦ رقم ٩٩ من ٧٧١ .

(١٦) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٥٨٩ لسنة ٦ ق بجلصة ١٨/٥/١٩٥٤ من ٨ رقم ٣٧٤ ٧٣٨ .

(١٧) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ١٧٨٧ لسنة ٦ ق بجلصة ١٨/٢/١٩٦١ من ٦ رقم ٩٩ من ٧٧١ ، وحكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٢٥٤ لسنة ٢ ق بجلصة ١٨/١١/١٩٤٨ من ٣ رقم ١٦ من ٧١ .

عن هذا الأصل بالاحالة الى القومسيون الطبى الا عند عدم امكان الحصول على شهادة الميلاد او المستخرج الرسمى من دفتر قيد المواليد (١٨) .

فاذا تحددت سن الموظف فى علاقته بالحكومة عند دخوله الخدمة بمستخرج رسمى مقدم منه اذ ذاك ، فلا يقبل تعديل هذا البيان استقرارا للاوضاع المصلحية . ولا يعول على مستخرج رسمى آخر يقدمه قبل احالته الى المعاش ثابت به ان تاريخ ميلاده لاحق للتاريخ المبين فى المستخرج الاول وليس ثمة حجة فيها قد يتوله من ان المستخرج الاول كان قد تقدم منه خطأ عند التعيين . كما لا يقدح فى ذلك ان تكون هناك شائبة تحوم حول شهادة الميلاد المقدمة عند التعيين (١٩) طالما ان تلك الشهادة قدمت من الموظف نفسه ببله حريته واعبدهتها جهة الادارة فلا يجوز له بعد ذلك ان ينتكر لها لان من سعى فى نقض ما نم من جهته فسميه مردود عليه . هذا فضلا عما تقتضيه روح القوانين من النور من اساليب التحايل والمخادعة وما تتطلبه اصول العادة فى القانون الادارى من العمل على استقرار للاوضاع (٢٠) .

(١٨) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢٥٤ لسنة ٤ ق بجلسة ١٨/١١/١٩٤٨ من ٣ رقم ١٦ من ٧١ ، وفى القضية رقم ٢٦٣ لسنة ٤ ق بجلسة ٢٤/١/١٩٥٢ من ٦ رقم ١٢٧ من ٣٧٩ . هذا وقد ذهبت ادارة الفتوى للجهاز المركزى للتنظيم والادارة فى فتاواها رقم ٣٣٤٧ بتاريخ ٩/١٢/١٩٦٤ الى انه يجوز ايضا الاعتداد بالسن الوارد بالبطاقة الشخصية وفقا لقانون الاحوال المدنية .

(١٩) نوحى مثلا بانها لاختيه وليست له .

(٢٠) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٣٥٥ لسنة ٧ ق بجلسة ٢١/٢/١٩٦٢ من ٨ رقم ٨٦ من ٩٤٦ : وحكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٤٧٨ لسنة ٧ ق بجلسة ٢٣/١٢/١٩٥٤ من ٩ رقم ١٣٤ من ١٧٧ . وفى هذا الحكم كان المدعى قد ذهب الى ان المستخرج من شهادة الميلاد الذى قدمه عند تعيينه لم يكن خلاصا به . وانبا ككن خلاصا باخ له توفى قبل ولادته هو ، وطلب الاخذ بمستخرج تقدم به قبل احالته الى المعاش مرفضت محكمة القضاء الادارى الاعتداد برأيه مقرر ان وضعه قد استقر منذ دخوله الخدمة ، وأشارت الى ان المدعى قد عول بالقرعة

على أنه إذا كانت سن الموظف قد قدرت بمعرفة التومسيون الطبى
وتقدم شهادة الميلاد فيها بعد ، فالممول عليه هو قرار التومسيون الطبى حتى
لو ظهرت شهادة الميلاد بعد ذلك (٢١) . لكن إذا اتضح أن للموظف تاريخ

المسكوبة باعتباره من مواليد التاريخ الموضع فى المستخرج الأول كما أن
المستخرج المتقدم منه بعد ذلك كانت تنتقص بيانات معينة كاسم الوالد والوالدة
وقد عجز المدعى عن استيفاء هذه البيانات ،

وعندما طعن فى حكم محكمة القضاء الادارى آنف الذكر امام المحكمة
الادارية العليا بالقضية رقم ١٣٥٥ لسنة ٧ ق سالف الاشارة اليها زادت
المحكمة العليا الاير ايضاها غلبانت أن المدعى عندما عاد الى الخدمة فى
سنة ١٩٣٦ لم يزعم أنه من سواط القيد بل قدم شهادة ميلاد باسم
« محمد » فى حين أن اسمه فى طلب الاستخدام كان « محمود » . وقد عالج
هذا الموضوع فى ذلك الوقت بأن قدم اعلاما شرعيا بأن الإسمين لشخص
واحد فلم تكن هناك بنووجة فى التعويل على شهادة الميلاد المذكورة ، كما
كانت تنقض القواعد السارية فى ذلك الوقت ، وأما فيما يتعلق بأن تاريخ
الميلاد المذكور فى تلك الشهادة كان ١٦ اغسطس ١٨٩٤ فى حين أنه ذكر
فى طلب الاستخدام أنه من مواليد سنة ١٨٩٦ فلا يعدو أن يكون ذلك نوعا
من الخطأ فى البيانات الدونة فى طلب الاستخدام .

(٢١) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٢٩٩ لسنة
٧ ق بجلسة ١٩٥٤/١٢/١ س ٩ رقم ٧٠ ص ٩٤ . وما هو جدير بالذكر
فى هذا المقام أن مجلس الوزراء كان قد أجاز بقراره الصادر فى ٢٠ من
اغسطس ١٩٣٢ لمخير السكة الحديد أن يبحث حالة كل موظف على حدة
حتى إذا ما تبين له من الظروف والملايسات أن شهادة الميلاد لم تقدم فى
الوقت المناسب بسبب خارج عن الإرادة أو عذر تهرى لا حيلة للموظف
أو المستخدم فيه كان له أن يهر بقبولها وتقدير المن على أسسها بفض
النظر عن تقدير المن بواسطة التومسيون الطبى . وقد حكمت محكمة القضاء
الادارى فى القضية رقم ١٢٧٢ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٣/٤/٢٧ س ٧ رقم
٥٥٩ ص ١٠٠٩ ، أن قرار مجلس الوزراء المذكور قد أتى مخالفا للنشرة
الآخيرة من السادة الثلثة من المرسوم بقانون رقم ٢٧ الصادر فى ٢٨ من
مايو ١٩٢٨ والناعدة القانونية أنه لا يجوز بآية حال لسلطة دنيا أن تعطل أو
تغير احكام سلطة عليا — وذهبت محكمة القضاء الادارى فى حكمها المذكور

ميلاد معلوما ثابتا في ملف خدمته وموجود به في تاريخ سابق على تقدير سنة بواسطة القومسيون الطبي فان هذا يسقط حججة هذا التقدير ، تلك الحججة التي لا تقوم الا اذا كانت السن غير ثابتة قبل ذلك (٢٢) فاذا كانت الأدلة كلها تقرر — مطابقة لتاريخ الميلاد — الذي اعتدت به جهة الادارة في احالة الموظف الى المعاش لحقيقة الواقع ، فان وجود هذا البيان يمنع من الالتجاء الى تقرير من المذكور بواسطة القومسيون الطبي العام الذي لا يجوز قانونا الا في حالة عدم وجود شهادة ميلاد للموظف عند تعيينه لعدم قيده اصلا في دفاتر المواليد او عدم تقديم صورة رسمية منها مستخرجة من سجلات

=

أن حكم الفقرة الأخيرة من المادة الثامنة سالفة الذكر لم يكن يتأتى تعديله الا بأداة تشريعية في مقامها ومستواها ، ومن ثم يكون قرار مجلس الوزراء الذي قضى بقبول شهادة الميلاد بعد تغير السن بمعرفة القومسيون الطبي لا حججة له ولا يمكن الاستناد اليه .

(٢٢) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضيتين رقمي ١ و ٩١٨ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩/١/١٩٦٣ س ٨ رقم ٤٨ ص ٥٠١ ، والذي انتسح من الأوراق التي كانت معروضة على المحكمة الادارية العليا في هذه القضية « ان المدعى كان يعمل في القوات الجوية برتبة رقيب أول معلم ، وكانت مدة تطوعه قد جددت بترخيص صادر في ٢ من يناير ١٩٥٦ لتنتهي في ٢٤ من ابريل ١٩٥٩ طبقا لأحكام القانون رقم ١٦٨ لسنة ١٩٥٢ المفظم لقواعد خدمة أمثاله من أفراد القوات المسلحة ، وبمناسبة قرب انتهاء مدة تجديد تطوعه تقدمت محطته باجراءات تجديد له ، ولما لم ترفق بها شهادات ميلاده ، وكان هو قد أبدى انه من سواقات القيد وقدم شهادة سلبية بذلك ، فقد قبلت باحالته الى القومسيون الطبي للقوات الجوية لتسنيته ، فمقرر سنه في ١٠ من فبراير سنة ١٩٥٩ بأربعين سنة باعتباره من مواليد ١٠ من فبراير ١٩١٩ الا انه تبين بعد ذلك من مراجعة ملف خدمته أن تاريخ ميلاده هو ٢٥ من ابريل ١٩٠٩ حسبها هو ثبت في البيانات المدونة بواسطة ادارة التجنيد والجهة التي كان يخدم بها قبل ضمها الى القوات الجوية ضمن كتائب المشاة، اذ انه مفيد بدفاتر المواليد بناحية بنى خالد مركز مغاغة مديرية النيسا تحت رقم ٢٣ صحيفة رقم ٢٨ ، وعلى ذلك أخطر المجلس الطبي العسكري في ١٧ من فبراير سنة ١٩٥٩ أي بعد قراره بأسبوع واحد بهذه الحقيقة ، فقام بالغاء التسنين .

المواليد ماذا كان مقيدا بالفعل وامكن الاستدلال على تاريخ قيده سقطت
علة تحديد السن بواسطة القومسيون الطبي العام (٢٢) .

ومن الأصول المسلم بها أن كل ما يتعلق بالموظف من أوراق وبيانات
تثبت أن له حقا ينبغي أن تكون مودعة بملف خدمته باعتباره وعاء عمله الطبيعى
أو فى القليل يتمين أن يشار فى الأوراق الى تقديمها بما لا يدع مجالا للمنازعة
فى هذا التقديم ، ما دام صاحب الشأن يزعم أنها قدمت بالطريق الرسمى
الى الجهة الادارية المختصة فى الميعاد المحدد لذلك قانونا .

ولا جدال فى أن سبق تقديم شهادة الميلاد تزيل أن تهم جهة الإدارة
باحالة الموظف الى القومسيون الطبي وهو من الأمور التى يتوقف عليها استقرار

(٢٢) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٨٨٥ لسنة ٦ ق
بجلسة ١٩٦٣/٢/٨ س ٨ رقم ٧٠ ص ٧١٢ . وبالرجوع الى الصالة التى
كانت معروضة على المحكمة الادارية العليا فى هذه القضية بين أن المدعى
كان يعمل ناظرا للمدرسة الريفية الابتدائية بدمياط . ثم نقل للمدرسة نجسع
السائية الاعدادية ندبا ، ويبحث ملف خدمته تبين أنه خال من شهادة ميلاده
أو مستخرج رسبى لها ، وكان قد سبق لمنطقة دمياط أن طالبت به بشهادة
الميلاد أو مستخرج رسمى منها فقدم شهادة سلبية تفيد البحث عن تاريخ الميلاد،
بعد كل البعد عن السنة التى ولد فيها حقيقة، وقد وجد بصحيفة أحواله المرفقة
بملف خدمته بيان بأنه مولود فى ٣ من سبتمبر سنة ١٨٩٦ . ويسؤال مجلس
مديرية المنيا ، وهو الجهة التى عين فيها لأول مرة فى حياته الوظيفية ، لمعرفة
تاريخ ميلاده من واقع السجلات المحفوظة بالمجلس أجاب هذا الأخير بأن تاريخ
ميلاده هو ٣ من سبتمبر سنة ١٨٩٦ وقد طلبت المنطقة من المدعى موافاتها
بمستخرج رسمى لشهادة ميلاده فأرسل اليها صورة زكروغرافية للمكاتب
التي تبوطلت بين مديرية دمياط وبين إدارة المحفوظات والتي تنيد عدم الاستدلال
على اسمه بفتره المواليد بنذر دمياط فى ١٨٩٦ وعلى هذا طلبت المنطقة من
مديرية دمياط موافاتها بمستخرج رسمى لميلاده فى ٢ من سبتمبر ١٨٩٦
فأرسلت المديرية الى المنطقة مستخرجا رسميا باسم محمد محمد خضير المولود
فى بنذر دمياط فى ٣ من سبتمبر سنة ١٨٩٦ وغير واضح به اسم الأم
أمام الخاتمة المخصصة لذلك . وبغض ملف خدمته بواسطة المراقبة العامة
للمستخدمين بالوزارة تبين أنه سبق أن قدم شهادة بحسن السير والسلوك
باسم محمد محمد خضر ، وعلى هذا المستخرج الرسمى لشخصه وتقرر رفع
اسمه من ٣ من سبتمبر ١٩٥٦ لبلوغه سن الستين فى هذا التاريخ .

ملاقة الموظف بالحكومة على أساس ثابت غير قلق — ينبغي أن يثبت بطريق يقيني قاطع لا مجال فيه للظن وليس أكمل لتوافر هذا الدليل القطعي من ثبوت تقديم هذه الشهادة بدليل يستفاد من أوراق الملف ذاتها منعا من التلاعب في تحديد السن أو إبراز هذه الشهادة بعد تمام الاحالة الى القومسيون حسبما توحى اليه المصلحة الخاصة (٢٤) على أن ملف الخفمة وإن كان المرجع الرئيسي فيما يتعلق بمراحل حياة العامل الوظيفية إلا أنه غنى عن البيان أنه ليس المصدر الوحيد الذي يجب الاتصال عليه في كل ما يتعلق بالعامل الموظف من بيانات ومعلومات ، وبوجه خاص إذا كان الملف غير منظم أو غير كامل كما هو الحال بالنسبة الى ملفات خلت من قرارات التعيين ومن الأوراق التي تفيد في التعرف على مراحل حياة أصحاب هذه الملفات وما طرأ عليها من تغيير (٢٥) .

(٢٤) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ٦٠٩ لسنة ٧ ق بجنسة ١٩٦٤/٤/١٩ ،

(٢٥) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ١٠٤٠ لسنة ٦ ق بجنسة ١٩٦٤/٦/١٢ .

الفصل الرابع

مدة الخدمة بعد بلوغ سن التقاعد

لما كان بلوغ السن القانونية أمرا عاليا ومتوترا في حياة كل موظف فإن اتسام المستخدمين بالوزارات والمصالح بعد في أول كل شهر ببلقاء بأسماء الموظفين المعينين على وظائف دائمة الذين يبلغون السن المقررة لتترك الخدمة خلال الشهر التالي وذلك لعرضها على رئيس المصلحة أو وكيل الوزارة المختص لاتخاذ الإجراءات نحو استصدار قرار بانتهاء خدمة الموظف ابتداء من اليوم التالي لبلوغه هذه السن .

ويبلغ القرار الى الموظف شخصيا وترسل الى رئيسه المباشر صورة منه مع حفظ صورة أخرى بملف الخدمة بعد التاكيد عليها بما يفيد حصوله هذا التبليغ ، فإذا كان الموظف متفنيا عن العمل أرسل اليه القرار بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول مع نشر قرار الفصل في الجريدة الرسمية (١) .

وقد كان مجلس الوزراء قد وافق بتاريخ ١٤ من مارس ١٩١٠ على رأى اللجنة المالية القاضي بأن لا يلتفت الى طلبات البقاء في الخدمة بعد سن الستين سنة الا اذا أثبتت المصلحة الطلب الذي تعرضه وأكدت ان الخدمات التي يؤديها الموظف الذي قدم الطلب ذات أهمية بالنسبة لوظيفته ، وان بقاءه بعد سن الستين هو في صالح العمل . فإذا كانت المصلحة لا تستطيع أن تجد مبررا لطلب المد وجب عليها أن ترفض طلب البقاء بعد سن الستين من تلقاء نفسها (٢) .

وتنص القرار مجلس الوزراء سالف الذكر رأت اللجنة المالية أنه لما كانت السن المقررة للإحالة الى التقاعد محددة في القانون وليست من الأمور غير

(١) المادة ٥٩ من المرسوم باللائحة التنفيذية للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة .

(٢) المادة ١٣ من التعديلات المالية رقم ٢ لسنة ١٩١٠ .

المنتظرة فانه يجب على المصالح والإدارات أن تتخذ الوسائل اللازمة لتضريب خلف للوظف الذى يبلغ السن المقررة فى الوقت المناسب . والا تلجأ الى طلب ابقاء الموظف فى الخدمة الا اذا ثبت أن احواله ذلك الموظف الى التقاعد مما يضر بسير العمل . ويكون ذلك فيما اذا كان الموظف يقوم بعمل ذى طابع خاص لا يحسن أن يمهّد به الى غيره أو اذا كان الموظفون المشتغلين فى الادارة حديثى السن وغير مدربين على العمل مما يستدعى مدة من الزمن لتدريب خلف كفاء للقيام بالعمل . وفى كل الاحوال ينبغي تعيين المدة اللازمة لانجاز ذلك العمل الخاص أو تكريب الخلف . وفى كل الاحوال لا يجوز النظر الى قائدة الموظف الخصوصية التى قد تعود عليه من ابقائه الى ما بعد بلوغ السن المحددة (٦) .

ويجب مراعاة ضرورة تامين البديل فى الوقت المناسب ليحل محل من يعزّل الخدمة بسبب بلوغ السن المقررة . ولا يغرب عن البال أن ابقاء الموظف مدة اضافية بعد سن التقاعد مما يوقف ترقى آخرين فيجب الا يلجأ الى مد الخدمة الا اذا كانت مصلحة المرفق العام تتأثر تأثرا خطيرا وبالغا من اعتزال الموظف الخدمة عند بلوغ السن العادية للتقاعد (٤) .

كما إنه لما كان تاريخ الاحالة الى التقاعد يعرف عادة قبل حلوله فينبغى أن تتخذ الوزارات والمصالح التدابير اللازمة لاستلام ما فى عهدة الموظف الحال الى التقاعد لبلوغ السن القانونية قبل حلول ميعاد مفادرتهم الخدمة (٥) .

(٢) المادتان ١٢ و ١٨ من التعليمات المالية رقمى ١٠ و ١١ .
(٤) المادة الاولى من التعليمات المالية رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٢ — وقد نصت هذه المادة بقولها انه فى حالة رغبة المصالح فى ابقاء موظف مؤقت فى الخدمة بعد بلوغ السن القانونية يجب عليها أن تشفع الطلب بقرار من القومسيون الطبى المحلى بأن ذلك الموظف يصلح للقيام بأعمال وظيفته مدة اخرى .

(٥) المادة ٤ من التعليمات المالية رقم ٢٩ لسنة ١٩٢٤ — وراجع فى صدد التعليمات المالية سالف الإشارة اليها « الموسوعة المالية فى نظام موظفى الدولة المصرية » للاستاذ عباس البحرى — الجزء الأول ص ٥٦٢ وما بعدها .

ومن المقرر أن تنقسم العلاقة الوظيفية بين الحكومة والموظف منسب تام سبب من اسباب انتهاء الخدمة ، ومنها بلوغ الموظف السن المقررة لاحتلته الى المحلف ، وفي هذا التاريخ يعتبر محالا الى التقاعد (١) . لما استبراره في

(٦) ويستحق مرتبه الى اليوم الذي يبلغ فيه تلك السن وفقا للمادة ٨٢ من القانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وفي سوريا نصت المادة ٩٦ من قانون الموظفين الاساسي رقم ١٢٥ الصادر في ١٠/١/١٩٤٥ على وجوب تأدية الرواتب في بدء كل شهر ، ثم نص في ملته الى ١٠٤ على انه « يتطع راتب الموظف المحال على التقاعد او المسرح اعتبارا من اول الشهر الذي يلي تبليغه المرسوم او القرار وكذلك الموظف المتوفى يقطع راتبه اعتبارا من اول الشهر الذي يلي تاريخ الوفاة الى ان تصفى حقوق وراثته ، ويرجع السبب في تحديد الشهر التالي للتبليغ بداية لقطع راتب المحال على التقاعد او المسرح من الخدمة هو ان الشارع لم يجد من الحكمة مطالبة من ينفصل عن الوظيفة على هذا الشكل برد ما سبق ان قبضه ولم يدر في خلد الشارع ان يجعل الخدمة المحسوبة في التقاعد ممتدة حتى آخر الشهر ، يؤيد هذا النظر .

١ — ان الشارع حين جرح الى دفع رواتب الموظفين آخر الشهر بدلا من اوله لم يكف بتعديل المادة ٩٦ من قانون الموظفين الاساسي على هذا الوجه بمقتضى المرسوم التشريعي رقم ٥٧ وتاريخ ١٣/١/١٩٥٢ بل عمد في الوقت ذاته الى تعديل المادة ١٠٤ بالنص على قطع راتب المحال على التقاعد او المسرح اعتبارا من اليوم الذي يلي تاريخ تبليغه مرسوم او قرار الاحالة او التسريح ، وقطع راتب — الموظف المتوفى من اليوم الذي يلي تاريخ وفاته ، كما استعاض عن نص المادة ٧ من المرسوم التشريعي رقم ٣٤ وتاريخ ٢٧/٤/١٩٤٩ القائل : « يبدأ حق الموظف بمعاش التقاعد من تاريخ قطع راتبه ، ويبدأ حق العيال اعتبارا من اول الشهر الذي يلي تاريخ وفاة الموظف او المتقاعد . » غير ان الشارع لم يلبث ان اثر العودة الى الاصل الملغى فكان طبيعيا تبعا لذلك ان يصدر القانون رقم ١٧٨ في ٢٧/٥/١٩٥٤ ناصا في مادته الاولى على الفاء احكام المرسوم التشريعي رقم ٥٧ وتاريخ ١٣/١/١٩٥٢ واعادة العمل بالاحكام التشريعية السابقة — وبذلك يفسح انه كلما كانت النصوص التشريعية تقضى بدفع الراتب مقدما في اول الشهر اهتمت مطالبة الموظف المحال على التقاعد او المسرح برد ما قبضه ، على ان المعاش التقاعدي الذي يحدد مقداره على اساس امتداد الخدمة حتى تبليغ الموظف قرار الاحالة او التسريح لا يبدأ الحق في قبضه الا من تاريخ قطع الراتب .

التسليم بأعمال وظيفته فلا يغير من الأمر شيئا ، ذلك أن الخدمة تعتبر منبهة بتحقيق سببها . ويعتبر الموظف خلال الفترة اللاحقة موظفا واقفيا ، كما يعتبر الأجر الذى يستحقه الموظف بعد ذلك مكافأة نظير العمل الذى يقسوم به بعد انتهاء مدة الخدمة . ومن ثم متى انتهت خدمة الموظف ببلوغه السن القانونية فى تاريخ معين فإن القرار الصادر خطأ بترقيته بعد ذلك التاريخ يكون معدوماً إذ لا يصانف محلاً يقبله ويتع عليه بعد إذ لم يعد موظفاً قابلاً للترقية .

=

٢ — لو أن المادة ١٠٤ المذكورة فُسرت تفسيراً آخر لبرز تعارضها مع الأصل المقرر فى المادة ١٩ من المرسوم التشريعى رقم ٣٤ وتاريخ ١٩٤٩/٤/٢٧ الذى قضى بأنه « إذا لم يصدر مرسوم أو قرار الإحالة على التقاعد خلال شهرين من تاريخ انقضاء الحد الأقصى للسن اعتبر الموظف محالاً حكماً ويوقف راتبه حتماً ولا تدخل مدة الشهرين فى عداد الخدمات المقبولة فى تصفية الحقوق التقاعدية » .

٣ — أن المادة ٧ من المرسوم التشريعى رقم ٢٤ المشار إليه تنص على أنه « تتكفل الخدمات المقبولة فى تصفية الحقوق التقاعدية من : (١) الخدمات الفعلية وهى التى يحق للموظف أن يتقاضى عنها راتباً تقاعدياً كاملاً أو جزئياً .

(ب) مدة الخدمة التى يؤديها فى الملاكات الدائمة الخ .
وفاد ذلك استبعاد المدة موضوع النزاع التى كان فيها الموظف منفصلاً من ملاكته .

٤ — جاء فى المادة ١٥ من المرسوم التشريعى رقم ٣٤ المشار إليه « يخصن للموظف الذى اكمل خمس عشرة سنة على الأقل من الخدمة الفعلية معافى تقاعد يعادل جزءاً من ستين من المتوسط الشهرى لرواتبه الأساسية الأخيرة من كل سنة من سنتى الخدمة المقبولة فى تصفية الحقوق التقاعدية ، وبعض الرواتب الأساسية الاخسيرة مجموع رواتب ستين شهراً تقاضاها الموظف كاملة عن خدمته الفعلية السابقة مباشرة لتاريخ إحالته على التقاعد » ولا ريب أن المدة التى يطلب الموظف ادخالها فى تقاعده ليست خدمة فعلية ولا هى سابقة مباشرة لتاريخ إحالته على التقاعد ، حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ١٥٧ لسنة ٢ ق بجلسته ٣١ من آذار (مارس) ١٩٦٠ س ١٤ رقم ١٨ ص ٢٦ .

كما أنه إذا انتهت خدمة الموظف ببلوغه السن القانونية في تاريخ معين فإنه لا يفيد من أحكام القوانين التي تصدر ويعمل بها اعتباراً من تواريخ لاحقة لذلك التاريخ .

وإذا استحق مكافأة أو معاشاً عن مدة خدمته التي انتهت في تاريخ بلوغه السن القانونية فإن تلك المكافأة أو ذلك المعاش يسوى على أساس مرتبه الذي بلغه في ذلك التاريخ (٧) .

على أن الآثار القانونية سالف بيانها لا تضيق إلا إذا كان استبقاء الموظف في الخدمة بعد بلوغه سن الاحالة الى المعاش تطبيقاً لقاعدة تنظيمية عامة (٨) أو كان قد صدر قرار من رئيس الجمهورية بمد خدمة العامل بعد بلوغه السن المقررة .

(٧) راجع فيما تقدم حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٨٧٣ لسنة ١٢ ق بجلسة ١٩٥٩/١١/٩ س ١٤ رقم ٧٤ س ١٣٣ .

(٨) مثل القاعدة التي وضعها مجلس الوزراء في ٢٣ من مايو ١٩٢٨ على اثر اقتراح من وزارة المعارف بالوافقة على التماس قدمه احد المدرسين طالباً منه اطالة مدة خدمته تحسيناً لمعاشه ، وقد وافق مجلس الوزراء على الاقتراح ، ورخص لوزير المعارف في ابقاء المدرسين الذين يبلغون السن القانونية في اثناء السنة الدراسية الى نهاية تلك السنة ، وقد تعرضت محكمة القضاء الإداري في حكمها الصادر في القضية رقم ٩٣ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٥٧/٥/٩ س ١١ رقم ٢٩٠ س ٤٥٣ - الى هذا القرار التنظيمي العام وقضت بأنه ما دام المدعى قد استبقى في الخدمة فإنه يجوز له المطالبة بما يستحقه من ترقية أو علاوة وغير ذلك من الميزات المرتبطة بالوظيفة ، ولا يؤثر في هذا الوضع أن يكون قد استحقها بعد بلوغه السن المقرر أصلاً للاحالة الى المعاش ، ما دام أنه في الواقع لم يفصل من الخدمة ، نتيجة تطبيق قاعدة تنظيمية عامة تجيز صدم الفصل .

وعندما صدر القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٦٠ في شأن مد خدمة المفتشين ونظار المدارس ووكلائها والمدرسين بوزارة التربية والتعليم الذين يبلغون السن المقررة لترك الخدمة اثناء السنة الدراسية - نص على أنه استثناء من احكام المسادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . وقد استمر العمل

ماذا كانت مدة خدمة العامل قد تمت بالقرار اللازم لذلك فإن العامل يستمر بقاءه خلال فترة من خدمته في ذات المركز القانوني الذي كان يشغله من قبل دون حدوث أى تغيير في هذا المركز من حيث صفته كموظف عام وخضوعه تبعاً لذلك للقوانين واللوائح التي تحكم وضعه بهذه الصفة . وإذا كانت هذه القوانين واللوائح لا تتضمن لحكماً خاصة بمعالجة وضعه خلال فترة مد خدمته بنصوص استثنائية تخرج عن القواعد العامة ، فإن مقتضى هذا هو خضوع الموظف للقوانين واللوائح القائمة سواء فيما يتعلق بما تفرضه عليه من واجبات أو ما تقرره له من مزايا مرتبطة بالوظيفة العامة . ومن ثم يفيد ذلك الموظف من جميع تلك المزايا ومن بينها الترتيبات والمساوات والأجازات وما إليها إلا ما مستثنى منها بنصوص خاصة صريحة (١) .

بهذا الاستثناء في ظل العمل بأحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وإسناد ذلك أن الاستثناء منسب على قاعدة من قواعد التوظيف لا على القانون ذاته — راجع فتوى إدارة الفتوى والتشريع للجهاز المركزي رقم ١٧٦٤ / ١٧/١٩٦٤ .

ومن قبيل الاستثناء الآنف الذكر أيضاً ما نصت عليه المادة ٧١ فقرة ثانية من القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٦٥ في شأن السلطة القضائية من أنه « إذا كان بلوغ القاضي من التقاعد في الفترة من أول أكتوبر إلى أول يوليو فانه يبقى في الخدمة حتى هذا التاريخ دون أن تحسب هذه المدة في تقدير المعاش أو المكافأة .

(١) كما هو الحال بالنسبة للمعاش . فقد كانت المادة ١٩ من القانون ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء صندوق التأمين والمعاشات تنص على عدم حساب مدة الخدمة بعد سن الستين في المعاش . وقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٦٢١ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٦٠/٥/٧ — س ٥ رقم ٨٨ ص ٩٠٥ — الى أن هذا الاستثناء في ذاته يؤكد القاعدة وهي إفادة الموظف خلال فترة مد خدمته من باقى المزايا التي تقررها القوانين واللوائح ما لم يستثن من ذلك بنص خاص . وبهذا المعنى أيضاً راجع فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري س ١٤ و ١٥ رقم ١١٠ ص ٢٢٠ . وقد اتخذت المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ١٤٨٠ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٦/٥/١ الى أن الاستثناء الوارد في المادة ١٤ من المرسوم بقانون

وقد رسمت المادة ٧٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ طريقة بدخمة الموظف مقررة أن يكون المد بقرار من رئيس الجمهورية متى قدر أن ثمة ضرورة تبرر ذلك . ومن ثم يلزم لد خدمة العايل والموظف طبقا للقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بعد بلوغه السن المقررة للتقاعد أن توجد ضرورة لهذا المد تقدرها جهة الادارة وأن يصدر به قرار من رئيس الجمهورية (١٠) ولم تحدد المادة

رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ بشأن الإبقاء فى الخدمة بقرار من مجلس الوزراء رغم بلوغ سن الستين يقصد به الموظف أو المستخدم المئث الذى يصدر قرار خاص من مجلس الوزراء بإبقائه فى الخدمة لمدة معينة بوصف أنه مئث بهذا دون غيره الذى تحسب له المدة التى أبقى فيها بعد سن الستين فى المعاش . فإذا ثبت أن الموظف لم يكن فى الواقع من الأمر مئثا قبل تقاعده ولم يك قد صدر له الحكم باعتباره مئثا فإن بقاؤه فى الخدمة بعد سن الستين تطبيقا لأحكام القوانين أرقام ١٣ لسنة ١٩٥٣ و ١٤ لسنة ١٩٥٤ و ٣١٤ لسنة ١٩٥٥ تحت تأثير فهم خاطيء بوصف أنه غير مئث . ويختلف هذا الإبقاء فى طبيعته عن طبيعة الإبقاء المنصوص عليه فى المادة ١٤ سالفة الذكر فلا يأخذ حكمه .

أن إحالة الموظف أو المستخدم الى المعاش واجبة حتما متى بلغ سنه ستين سنة طبقا لنص المادة ١٤ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ما لم يصدر قرار خاص من مجلس الوزراء بإبقائه فى الخدمة لمدة معينة ، وتكون تسوية المعاشات بصفة عالية بحسب المادة ١٥ من هذا المرسوم بقانون باعتبار متوسط الماهيات التى استولى عليها الموظف أو المستخدم فى الستين الأخرتين من خدمته ، على أن من يفصل من الخدمة بلوغه سن الستين يسوى معاشيه باعتبار متوسط الماهية فى السنة الأخيرة . ويجب أن تكون مدة السنة والستين مدة خدمة حقيقية ، ويرتب المعاش للموظف أو المستخدم وفقا للمادة ٤٨ من تاريخ قطع ماهيته فإذا أعيد صاحب المعاش الى الخدمة سواء كان بصفة نهائية أو وقتية أو بصفة مستخدم خارج عن هيئة العمال فإن المادة ١٥ من المرسوم بقانون المشار اليه تقضى بوقف صرف معاشه ق ٢٩٨ لسنة ٦ بجلسة ١٩٥٣/٦/١٧ س ٧ رقم ٧٩٦ س ٦١٩ .

(١٠) راجع فتوى ادارة الفتوى والتشريع للجهاز المركزى رقم ١٢٨٣ فى ٢٨/١٠/٦٤ ملف ٢١ - ١٨٤/٢/١٩٦٥/٢/١ فى ٩١٩ رقم ١٨٤/٢/١

ملف ٩ - ١٦/٤ وقد كانت المحكمة الإدارية العليا قد قضت في حكمها الصادر في القضية رقم ١٢٦٢ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٦/١٢/٨ - من ٢ رقم ١٨ ص ١٤٩ - بأن سلطة مد خدمة الموظف بعد بلوغه سن التقاعد كانت في ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملئى تقديرية من حيث مبدأ المد وفق مقتضيات المصلحة العامة ، بيد ان هذه السلطة في ذاتها مقيدة بالقانون فيها يختص بالحد الأقصى للمدة التي يجوز مدها - وقد كانت المادة ١٠٨ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملئى - محللة بالقانون رقم ٢٢٢ لسنة ١٩٥٢ - تجعل مد خدمة الموظف بعد بلوغه السن المقرره لترك الخدمة بقرار من الوزير المختص بعد الاتفاق مع وزير المالية والاقتصاد . ولكن ذلك المد من قبل من سلطة مجلس الوزراء وموافقة ديوان الموظفين - راجع هذه التعديلات في مجموعة ديوان الموظفين بعنوان قانون موظفي الدولة - طبعة ١٩٥٨ ملئى ص ١٥٠ - وكانت محكمة القضاء الإداري قد قضت في القضية رقم ١٦٥ لسنة ٢ بجلسة ١٩٥١/٢/٢٢ س ٥ رقم ١٨٩ ص ٧٥٤ بأن طلب الوزير المختص من وزير المالية مد مدة خدمته الى ما بعد الستين لا يعدو ان يكون اجراءً تهيبياً ولا تغير موافقة وزارة المالية من ذلك ، فلابد من صدور قرار ادارى بالمد ومن حق الوزير المختص صرف النظر من المد دون تقيد برأى وزارة المالية اذ انها ليست سلطة عليا تصدق على قرارات الوزارات الأخرى . وقد كان وزير الشؤون الاجتماعية في الحالة التي كانت معروضة على محكمة القضاء الإداري - قد أعلن عن عزمه على مد مدة خدمة أحد موظفيه سنتين لأسباب بينها بكتاب رفعه الى وزير المالية طلباً موافقته على الترخيص له في ابقاء ذلك الموظف بالخدمة بعد بلوغه السن القانونية . وقد ذهبت محكمة القضاء الإداري في حكمها المذكور الى أن ما اتخذ وزير الشؤون الاجتماعية في شأن مد مدة خدمة موظفه لم يجاوز فيه الاجراءات التهيبية اللازمة قانوناً لاصدار قراره بعد المدة المذكورة ، وهذه الاجراءات لا تقيد ولا تحد من سلطته التقديرية عند البت في هذا الامر عند ما يصبح مسلطاً عليه بعد موافقة وزير المالية على مبدأ المد . واستطرت محكمة القضاء الإداري في حكمها الى أن القول بأن موافقة وزير المالية على مد مدة الخدمة تجعل من انصاح وزير الشؤون عن رغبته في ذلك المد بكتابه سالف الذكر قراراً ادارياً بمد تلك المد ينتج اثره القانوني دون حاجة لاجراء آخر ولا يجوز للوزير نقضه فهو قول لا يتفق واثنائون فلك انه ليس كل انصاح من جانب السلطة الادارية عن لرادتها

ينتج قراراً ادارياً اذ لابد الى جانب ذلك من توافر العناصر القانونية الأخرى اللازمة لوجوده ، وهى أن يكون ذلك الافصاح عن الإرادة صادراً عن السلطة الإدارية أثناء قبيلها بوظائفها المقررة قانوناً فى حدود مجالها الإدارى ويتصد أحداث أثر قانونى — أى أن يكون صادراً من ذى سلطة فى إصداره — وكلا العنصرين غير متوافرين فى قرار وزير الشؤون المذكور وذلك أن افصاح وزير الشؤون عن رغبته فى مد خدمة موظفه لا يعتبر قراراً ادارياً لأنه لم يكن الغرض منه أحداث مركز قانونى له ولأن مأمورية وزير المالية لا تعدو فى هذه الحالة بحث الطلب من الوجهة العابرة لمعرفة مدى ملاءمته للسياسة المالية التى ينتهجها ، فإذا ما أثر مبدأ المد فى ذاته عاد الأمر الى الوزارة صاحبة الشأن تتصرف فيه ببلء حريتها أما بمد خدمة الموظف أو صرف النظر عنها حسبما تراه متفقاً والمصالح العام وليست وزارة المالية سلطة عليا لوزارة الشؤون الإجتماعية تصدق على قرارها فى هذا الخصوص..

وقد كانت محكمة القضاء الإدارى قد قضت فى القضية رقم ٣٧٩٢ لسنة ٩٠ ق بجلسته ١/٢٨ سنة ١٩٥٧ س ١١ رقم ٢٦٥ ص ٢٨٥ بالنسبة لموظفى المجالس البلدية بأن القرار الصادر من مجلس بلدى فى ظل القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٤٤ بمد خدمة أحد موظفيه غير المشتركين فى صندوق التوفير هو قرار غير صحيح وكان من المتعين صدور القرار من وزير الشؤون البلدية والتربية . فقد كان قد صدر فى القضية المعروضة على المحكمة قرار مجلس بلدى أسيوط فى ٧/٨ سنة ١٩٥٤ بمد مدة خدمة موظف به خمس سنوات بعد بلوغه السن وذلك فى ظل القانون رقم ١٤٥ لسنة ١٩٤٤ الذى نصت المادة ٥٥ منه على اختصاص رئيس المجلس البلدى بتعيين الموظفين والمستخدمين والعمال طبقاً للاعتبارات التى وافق عليها المجلس فى الجزائية المعتمدة . وطبقاً للشروط والأوضاع التى يحددها مجلس الوزراء بقرار منه يتضمن علاوة على ذلك القاديب والترقية والنقل وترك الخدمة . وأنه استناداً الى هذا النص أصدر مجلس الوزراء فى ١٩٤٥/٦/٩ لائحة الاستخدام السابق اليها ، وقد نصت فى المادة الأولى منها على ما يلى :
تتبع بالنسبة لموظفى ومستخدمى وعمال المجالس البلدية جميع القواعد المقررة أو التى ستقرر لموظفى ومستخدمى وعمال الحكومة فيما يتعلق بشروط التعيين ومنح العلاوات والترقيات والنقل والإجازات وبدل السفر ، وذلك بغير إخلال بالأحكام الخاصة الواردة فى هذه اللائحة . ثم نصت

في المادة ١٥ منها على أن يطبق قرار وزير الداخلية الصادر فسي
١٩١٥/٨/٢٨ بإنشاء صناديق التوفير في جميع المجالس البلدية والقروية
على أن تتبع بالنسبة للموظفين غير المشتركين في صندوق التوفير أحكام
الفقرة الأخيرة من المادة ١٤ من قانون المعاشات الصادر في سنة ١٩٠٩ ،
وفي هذه الحالة يكون مد مدة الخدمة بعد سن الخامسة والستين بقرار
من وزير الصحة العمومية . ولائحة الاستخدام سالفة الذكر وإن كانت قد
أقرت مبدأ مد مدة الخدمة بالنسبة للموظفين غير المشتركين في صندوق
التوفير ، وذلك بما أوردته في نهاية المادة ١٥ المشار إليها آنفاً من أن
مد مدة خدمة هؤلاء الموظفين بعد سن انخامسة والستين يكون بقرار من
وزير الصحة العمومية ، إلا أنها لم تعالج هذا الموضوع بالنسبة للموظفين
المشاركين في صندوق التوفير ، فهي لم تتعرض له إجازة أو تمعاً . ومن ثم
فإن الأمر يقتضي ، طبقاً لما نصت عليه المادة الأولى من تلك اللائحة ،
الرجوع إلى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفي الدولة ،
ولما كان هذا القانون يجيز في المادة ١٠٨ منه مد مدة خدمة الموظف
بعد بلوغه السن القانونية لمدة انصاها سنتان ، فإنه تبعاً لذلك يجوز تطبيق
هذا الحكم على موظفي المجلس البلدي المشتركين في صندوق التوفير ،
ويكون محل البحث بعد ذلك السلطة المختصة بإصدار قرار المد .

ولما كان القانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٤٤ الذي صدر في ظله قرار مجلس
بلدي أسيوط بمد مدة خدمة المدعي جعل الاختصاص في شئون موظفي
المجالس البلدية لرئيس المجلس في بعض الحالات ، ولوزير الشؤون البلدية
والقروية في الحالات الأخرى ، دون أن يورد نصاً يتعلق بمد مدة الخدمة ،
وبالتالي فإنه لا يكون قد عهد بهذا الاختصاص لرئيس المجلس ، وإزاء ذلك
يكون الاختصاص لوزير الشؤون البلدية والقروية ، قياساً على حالة مد المدة
بالنسبة للموظفين غير المشتركين في صندوق التوفير ، فقد جعلت المادة ١٥
من لائحة الاستخدام المشار إليها آنفاً هذا الاختصاص لوزير الصحة
العمومية الذي حل محله وزير الشؤون البلدية والقروية ، وعلى أية حال ،
فإن القانون لم يخلو المجلس البلدي نفسه أي اختصاص في هذا الشأن ،
ومن ثم يكون القرار الصادر من مجلس بلدي أسيوط في ١٩٥٤/٧/٨ بمد مدة
خدمة موظف المجلس خمس سنوات بعد بلوغه السن القانونية قد صدر من
هيئة غير مختصة بإصداره ، وراجع أيضاً فتوى الجمعية العمومية المنشورة

لحكمها مما يفية ان تسلم المهدة يجب ان يتم قبل بلوغ السن المقررة لتروك
المذكورة المدة التى يد اليها خدمة الموظف . ذلك بعد ان كانت المادة ١٠٨
من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ معدلة بالمرسوم بقانون رقم ٢٣٩
لسنة ١٩٥٢ لا تجيز المد الأكثر من سنتين فيما عدا موظفى التمثيل السياسى
من درجة السفراء . وكانت هذه المدة فى المادة ١٠٨ قبل تعديلها المذكور
ثلاث سنوات (١١) الا ان المادة ٧٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (١٢)
لم تنظم طريقة المد . كما لم تحدد فترة زمنية يضمن خلالها اتهام اجراءات
هذا المد . ومن ثم ينتج القرار بعد خدمة الموظف انزه القانونى فى حق
الموظف سواء صدر هذا القرار قبل بلوغ الموظف السن المقررة لتروك

بمجموعة السنة العاشرة من ١٢٤ بند ٧٨ ، وفى هذا المعنى راجع ايضا
الحكم الصادر من محكمة القضاء الادارى - هيئة ثانية - بتاريخ
١٩٥٦/٢/١٠ س ١٠ رقم ٢٠٢ ص ١٨٧ والحكم الصادر من محكمة القضاء
الادارى ، دائره لولى ، فى ١٢/١٠/٥٤ س ٨ رقم ٢١٦ ص ٤٤١ .
هذا وعنى عن البيان ان القانون رقم ١٢٤ لسنة ١٩٦٠ باصدار قانون
نظام الادارة المحلية قد احوال المجالس البلدية الى مجالس مدن طبقا للادة
٣ من قانون اصداره . كما نصت المادة ٨٠ من قانون نظام الادارة المحلية
المذكور على ان « تطبق فى شأن موظفى مجالس المحافظات ومجالس المدن
والمجالس القروية الاحكام العامة فى شأن موظفى الدولة » كما تطبق عليهم
الاحكام العامة فى شأن التقاعد والمعاش ، وذلك فيما لم يرد فيه نص فى
هذا القانون او لائحته التنفيذية .

(١١) وقد كانت محكمة القضاء الادارى قد قضت فى القضية رقم ١٣٥١
لسنة ١٩٥٤/١١/١٥ س ٩ رقم ٢٥ ص ٢٢ ، ان الحكم الذى
تضمنته المادة المذكورة هو حكم لائى واجب التطبيق فورا على كل موظف
يوجد فى الخدمة عند العمل به ، فيحال الى المعاش كل موظف تقرر فى
المسافى مد مدة خدمته لأكثر من ثلاث سنوات بمجرد بلوغ السن المقررة
للمعاش مضافا اليها المدة الجائز المد لها ، او من تاريخ العمل بالقانون
المشار اليه اذا كان قد تجاوزها . ولا يعتبر هذا اثر رجعى للحكم المشار
اليه ، بل هو الاثر الحال لنفاذ القانون ، وقرق بين الاثر المباشر للقانون
وبين الاثر الرجعى الذى لا يكون الا بنص خاص .

(١٢) ومن قبلها المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

الخدمة أو بعدها وسواء بدلت إجراءاته قبل بلوغه هذه السن أو بعد ذلك . ولا تجوز التفرقة في هذا الشأن بين من تتم إجراءات مد مدة خدمته قبل بلوغه السن المقررة لترك الخدمة وبين من تتم إجراءات مد خدمته بعد هذه السن بحيث يعتبر في الحالة الأولى موظفاً وفي الحالة الثانية معيناً بكفاية لأن هذه التفرقة لا تقوم على أساس من القانون . فضلاً عن أن قرار مد الخدمة الذي يصدر بعد بلوغ سن التقاعد يكون ذا أثر رجعي . ومن المسلم فيها وقضاء سريان القرارات الإدارية بغير رجعي كلما اقتضى ذلك مسير المرافق العلنية . ومن هذا القبيل رجعية قرارات تعيين الموظفين إذا ما تأخر صدورهما عن يوم تسليم العمل . فإذا ما اقتضى سير المرفق العام إبقاء الموظف في وظيفته بعد بلوغه السن المقررة لترك الخدمة واستمر قائماً بعمله دون انقطاع وتراخت الإدارة بعض الوقت في اتخاذ الإجراءات اللازمة لمدة خدمته فأنه لا يجوز أن يضلر من هذا الوضع بل يجب عندئذ تطبيق قاعدة الرجعية واعتبار أن مثل هذا الموظف لم تنته خدمته بعد ، شأنه في ذلك شأن من تمد خدمته قبل بلوغه هذا السن (١٢) .

(١٢) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٦٢١ لسنة ٤ ق بجلسته ١٩٦٠/٥/٧ سالف الإشارة إليه — وكانت محكمة القضاء الإداري قد ذهبت إلى عكس هذا الرأي في حكمها الصادر في القضية رقم ١٢٢١ لسنة ١٠ ق بجلسته ١٩٥٨/٤/١٠ من ١٢ و ١٣ رقم ٨٦ ص ٩٢ مقررته أنه إذا ما صدر قرار مد الخدمة بعد بلوغ السن القانونية فإنه يكون قد صدر بعد انتهاء تلك الرابطة الوظيفية بقوة القانون . إذ أن مد مدة خدمة الموظف واستمرار غياب رابطة التوظيف بالحالة التي كان عليها ، هو امتداد أذات مركزه القانوني الذي اكتسبه والذي تنبع الآثار القانونية كافة ومنها اعتباره موظفاً له ما لباقي الموظفين من حقوق وواجبات تقتضيها علاقة التوظيف التي نظمها القوانين من ترتيبات وعلاوات وهذا كله رهن بصور قرار المد والموظف لا تزال علاقته بالحكومة قائمة : لم يُلغ عنها الزوال ببلوغه السن القانونية فهي كانت ثابتة أن قرار وزير المالية والاقتصاد بمد خدمة المدعى سنة قد صدر بعد أن بلغ سن الاحالة إلى المعاش بقوة القانون ، أي صدر في وقت انتهت فيه خدمته الأصلية بالحكومة طبقاً لنص المادة ١٠٧ من قانون التوظيف فإن علاقة المدعى بالحكومة في المدة الجديدة تكون قائمة

وقد كلفت المادة ١١٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى تجيز ابتاء الموظف بعد انتهاء مدة خدمته لمدة لا تتجاوز شهراً واحداً لتسليم ما في عهده (١٤) . الا أن كلا من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وايضا القانون الحالي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لم يتضمنا نصاً مقابلاً لهذه المادة ولا حكماً مماثلاً

على خدمة من نوع خاص او كما يسميها بعض الفقهاء خدمة واقعية وليست قانونية ، وهو عندئذ يتقاضى عنها مرتبه المقدر له ويلتزم فيها بمسئوليات الوظيفة وواجبائها ولكنها لا تنضم له في المعاش ولا يفيد منها الحقوق والازايما التي خولها القانون للموظفين من ترقية او منح علاوة او ما شاكل ذلك . ولا يؤثر في حكم التطبيق القانوني السليم ما قامت به الجهة الادارية من منح المدعى علاوة دورية في فترة المد اذ لا مناص والحالة هذه من تسليط الرقابة القانونية وانزال حكم القانون على الوجه الصحيح ، فلا يكون للمدعى من حقوق اكثر من أن يتقاضى الفرق بين المكافأة التي يقرر منحها اياها ، وهي في الغالب تعادل مرتب الوظيفة التي يقوم بأعبائها وبين المعاش الذي يستحقه قانوناً ، طبقاً لقانون المعاشات المعامل به .

وبما انتهى اليه حكم محكمة القضاء الإداري المذكور اخذت ايضاً ادارة الفتوى للجهاز المركزي في فتاها رقم ١٨٤٨ بتاريخ ١١/٢٣/١٩٦٤ ، ملف ١٤ - ١٥٧/١ مبررة انه « لما كان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قد استلزم صدور قرار جمهوري لد مدة خدمة من يبلغ السن القانونية المقررة لتترك الخدمة فانه يبلوغ هذه السن يتعين انتهاء خدمته اذا لم يكن القرار الجمهوري قد صدر بعد ذلك . ان وضعه بعد انتهاء مدة خدمته يبلوغ السن القانونية اصبح لا يستند الى اساس من القانون ، وعلى جهة الادارة ان تستصدر القرارات الجمهورية اللازمة في مثل هذه الحالات قبل بلوغ السن ، اما اذا بلغ الموظف السن ولم يصدر القرار الجمهوري فان الرابطة الوظيفية تكون قد انتهت بقوة القانون . »

(١٤) وقد كانت تصرف له عن مدة التسليم مكافأة تعادل مرتبه ، كما كلفت المادة ٤٨ من قانون المعاشات المالية رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ فقرة هـ ، لا تسمح بخمس احتياطي معاش من الموظف في تلك الفترة ولا تدخل هذه المدة في حساب المعاش ، راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٤٦٩ لسنة ٢ ق بطبعة ١١/١٦/١٩٥٠ س ٥ رقم ٢٦ ص ١٤٥ ، وما كان يجوز حسب المادة ١١٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ كثفة الذكر مد هذا الميعاد الا بترخيص من ديوان الموظفين لمدة لا تتجاوز شهرين اذا اقتضت الضرورة ذلك .

لحكمها مما يفيد ان تسليم المهدة يجب ان يتم قبل بلوغ السن المقررة لتسرك
الخدمة (١٥) .

وقد نصت المدة ٧١ من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٨٤ لسنة ١٩٧١
على انة نتهى خدمة العاليل ببلوغه سن الستين دون اخلال بالحكام القانون رقم ٥٠
لسنة ١٩٦٣ باصدار قانون التلبيح والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدميها
وعمالها المدنيين .

ولا يجوز مد خدمة العاليل بعد بلوغ السن المتررة الا فى حالة الضرورة
وبقرار من رئيس مجلس الوزراء .

لما المادة ٩٥ من قانون العاليلين المدنيين الحالى رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨
فقد نصت على عدم جواز مد خدمة العاليل بعد السن المتررة للتقاعد
بصفة مطلقة .

(١٥) وبذلك اتمتت ادارة الفتوى للجهاز المركزى بالفتوى رقم ٣٦٦٦
فى ١٩٦٥/١/٤ ملف ١١ - ١٨٨/١ وبالفتوى رقم ٢١٩ فى ١٩٦٥/١/١٩
ملف ١١ - ١٩٨/١ وبالفتوى رقم ١٠٠٥١ فى ١٩٦٥/٢/٧ ملف ١ - ٤٨/٢
مقررة ان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وقد خلا من نص يقابل حكم المادة
١١٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ انها قصد الى الغاء هذا الحكم ،
ومن ثم لا يجوز ابتاء العاليل بعد بلوغه السن القانونية لانتهاء خدمته لاي
سبب كان ، ثم صدر بعد ذلك التفسير التشريعى رقم ١ لسنة ١٩٦٥
بذات الرأى .

وبالنسبة للاقليم السورى نصت المادة ١٠٧ من قانون الموظفين
الاساسى رقم ١٣٥ الصادر فى ١٩٤٥/١/١٠ على انه « اذا اضطر الموظف
الذى انتهت خدمته وفقاً لاحكام هذا القانون الى اجراء معاملة التسليم
والتسليم يتقاضى راتبه كاملاً عن المعاملة المذكورة على الا يتجاوز المبلغ المدفوع
راتب شهر مهما بلغت مدة المعاملة ، ويجوز تلبية الراتب عن مدة شهرين
على الاكثر بقرار صادر من الوزير لموظفى الطقة الاولى وعن السلطة التى
تمارس حق التعيين لموظفى الطقتين الثانية والثالثة » وظاهر من هذا

النفس ان معاملة التسلم والتسليم ، انها تجرى بعد ان يكون الموظف قد انتهت خدمته ، والفصل عن ملاكه غير انه اضطر الى البقاء ريثما تتم معاملة التسلم والتسليم بينه وبين الموظف المعهود اليه تسلم الاعمال منه ، ولما كان لا بد لهذا العمل من اجر فقد عهد الشارع الى تحديد مبلغ الاجر بها يساوى كامل الراتب ، وتأسيسا على ذلك فانه لا وجه للقول بحساب مدة التسلم والتسليم فى التقاعد ، ولا وجه للاحتجاج باحكام الفترة الاولى مقطوع (١) من المادة ٧ من المرسوم التشريعى رقم ٣٧ الصادر فى ٢٧ / ٤ / ١٩٤٩ اذ ان هذه الاحكام انها تتعلق بالخدمة الفعلية المؤداة فى الملك الدائم وهو وصف لا ينطبق على مدة التسلم والتسليم ، ولا يغير من الامر شيئا ان يكون الوزير قد ابر باجراء التسليم والتسلم فى ذيل قرار الاحالة على المعاش فذلك لا يعدو ان يكون توجيها من الوزير المقصود به الحث على تطبيق احكام المادة ١٠٧ سالفه الذكر فى غيرما ابطاء - حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٥٧ لسنة ٢ ق جلسة ٣١ من اذار (مارس) ١٩٦٠ س ١٤ رقم ١٨ ص ٢٦ ..

وانه اذا كان منطق الامور يوجب اجراء معاملة التسلم والتسليم المنوه عنها فى المادة ١٠٧ من قانون الموظفين الاساسى رقم ١٣٥ الصادر فى ١٠ / ١ / ١٩٤٥ فور انتهاء الخدمة غير ان ما قد يتعرض له الموظف المنفك عن عوازل قاهرة كالمرض احيانا فحين بان يبرر تقاضيه الراتب عن قيامه بها بعد ذلك ، اذ غنى عن البيان انه لا وجه لحرمان الموظف من الاجر المقرر له فى القانون لقاء اتعابه ، وتأسيسا على ذلك اذا كان الموظف لم يتأخر فى اجراء دور التسلم والتسليم لولا مرضه الثابت بالتقارير الطبية ، وقد اُجريت له عملية جراحية ، وظل الضعف العام ملازمه بسبب ظروفه الصحية ، منذ ان كان لا يزال على رأس الوظيفة يتحمل الالم رغم نصيحة الطبيب له بلزوم الراحة الى اليوم الذى استطاع فيه ان يياشر دور التسلم والتسليم . متى كان الامر كذلك فان جنوح الادارة الى حرمانه من التعويض الذى يستحقه عن معاملة التسلم والتسليم لا يقوم على اساس سليم من القانون . ولا اعتداد بما تدفع به الادارة من ان الموظف المذكور لم يقدم طلبا للموافقة على ارجاء معاملة التسليم حتى شغله لأن العبرة فى الاستحقاق مردها الى عملية التسليم هذه ، وقد تمت فعلا الامر الذى يترتب عليه استحقاقه لراتب شهر واحد وفق المادة ١٠٧ سالفه الذكر على ان يحول ذلك دون استئصال جهة الادارة سلطتها التقديرية فى منحة شهر آخر ، حكم محكمة القضاء

مد خدمة العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة والعاملين بتلك المؤسسات :

اجازت المادة ٥٧ من لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ٣٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ — وهي تسرى على العاملين بالمؤسسات العامة بموجب القرار الجمهوري رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٢ — اجازت مد خدمة العامل بعد بلوغ السن المقررة للتقاعد بقرار من مجلس ادارة الشركة أو المؤسسة بوصفه الجهة المختصة بتنظيم امور الشركة وإدارتها ، وبالتالي يجوز لمجلس الادارة أيضا ان يضع قاعدة عامة في هذا الشأن وفقا لظروف المؤسسة والشركة وصالح العمل فيها (١٦) .

==

الإداري في القضية رقم ١٢٥ لسنة ١ ق بجلسة ٧ من نيسان (ابريل) ١٩٦٠ س ١٤ رقم ٢١ ص ٢١ .

وإذا كانت المادة ٢ من القانون رقم ١٨٦ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون رقم ١١ لسنة ١٩٥٨ قد قررت إحالة الموظفين على التقاعد متى بلغوا الستين من العمر بحسب قيود نفوسهم ثم نصت على أن تحسب في التقاعد مدة الخدمة التي يتضمونها بعد بلوغهم هذه السن حتى تاريخ إحالتهم الى التقاعد — إذا كان ذلك فإن هذا الحكم لا يخل بالأصل المقرر في شأن مدة التسلم والتسليم أو المدة التي تلي التبليغ بقرار الإحالة . ذلك انه مما لا شك فيه ان احكام المادة ٢ آنفة الذكر تعطى الحق باضائة المدة المتضاهة في الوظيفة العامة بعد اكمال الستين من العمر وحتى تاريخ الإحالة الى التقاعد الى الخدمة المحسوبة في التقاعد ، دون أى مساس بالأصل المقرر في شأن مدة التسلم والتسليم أو المدة التي تلي التبليغ — حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٥٧ لسنة ٢ ق بجلسة ٣١ من آذار (مارس) سنة ١٩٦٠ س ١٤ رقم ١٨ ص ٢٦ .

(١٦) راجع في هذا الصدد فتوى رقم ٥١٥ صادرة من إدارة الفتوى والتشريع لوزارة الصناعة في ١٩٦٤/٨/٢٠ — هذا ولقد كانت اللائحة القديمة الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ١٥٩٨ لسنة ١٩٦١ الملغى تعطى رئيس مجلس الإدارة سلطة تحديد السن القانونية المقررة لاعتزال العامل للخدمة .

ولمجلس ادارة المؤسسة او الشركة بحسب المدة ٥٧ من اللائحة المذكورة سلطة تقديرية فتتخص فى مد خدمة العامل الذى ترى لزوم بقتله فى خدمة الشركة او المؤسسة وفقا لمتطلبات نشاطها ومستوى الكفالية والخبرة اللازمة لما تقدمه للجمهور من سلع او خدمات . كما يتخص مجلس ادارة الشركة والمؤسسة العابة فى تحديد المدة التى يبقاها العامل فى الخدمة بعد سن التقاعد المقرر .

ويمكن ان نقرر ان مد خدمة العامل بالمؤسسة او الشركة رهين بشروط ثلاثة يقتضيها منطق الخدمة وطبائع الاشياء وهذه الشروط هى :

اولا : ان تكون ثمة حاجة تدعو الشركة او المؤسسة الى مد خدمة عاملها بعد سن التقاعد ، وذلك بن واقع ضرورات العمل واحتياجات الصالح العام .

ثانيا : ان تثبت ليلقة العامل صحيا للمضى فى الخدمة بقرار من الجهة الطبية التى تحددها الشركة او المؤسسة التى يتبعها .

ثالثا : ان يصدر القرار بمد خدمة العامل من مجلس ادارة الشركة او المؤسسة فلا تمد خدمة العامل الذى تحتاجه المؤسسة او الشركة بقرار من جهة او سلطة ادنى ومن مجلس الادارة ، فلا صحة لقرار المد اذا صدر من رئيس مجلس ادارة الشركة او المؤسسة منفردا او من المدير العام مثلا . الا اذا كان مجلس الادارة قد غوض فى اصدار قرارات مد الخدمة بعد سن التقاعد جهة مسؤولة بالشركة او المؤسسة (١٧) .

هذا ، وقد صدر القرار الجمهورى رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ بنظام العاملين بالقطاع العام ونص فى المادة ٧٦ منه على انه « لا يجوز مد خدمة العامل

(١٧) راجع فى ذلك الاستاذين السيد على ومحمود المشرى فى مؤلفها « النظام القانونى للعاملين بالقطاع العام » - طبعة ١٩٦٤ - ص ٣٣٥ وما بعدها .

بعد بلوغه السن المقررة الا اذا دعت حاجة الفعل اليه . ويكون ذلك بقرار من الوزير المختص لمدة قصاها سنتان وبقرار من رئيس الوزراء فيما يجاوز هذه المدة . والحكمة من ذلك ان يقتضى لوحدات القطاع العام الاحتفاظ بالعناصر التى يحتاجها تشغيلها وحتى لا تحزم من الفنيين أو الاداريين الذين اكتسبوا من الخبرة أو توفر لهم من الكفاية ما لا يستغنى عنه مستوى الانتاج (١٨) .

أما المادة ٩٧ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين بالقطاع العام الحالى فقد قضت بعدم جواز مدة خدمة العامل بعد السن المقرر للتقاعد، بصفة مطلقة .

(١٨) راجع مؤلف الاستاذين مغاوى، شاهين ومير عبد الجيد ، المرجع سالف الإشارة اليه ، ص ٥٦٥ .

الفصل الخامس

طبيعة القرار الصادر بالاحالة الى التقاعد ودعوى المنازعة فيه

من المسائل التى اثارها موضوع انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية طبيعة القرار الصادر بالاحالة الموظف الى التقاعد لبلوغه السن القانونية .

وقد ذهب رأى (١) الى ان قرار انتهاء خدمة الموظف على اساس بلوغه السن القانونية ليس قرارا اداريا مما تقرره الادارة بسلطتها المطلقة بقصد انشاء مركز قانونى . وانه لا يعدو ان يكون قرارا تطبيقيا لا يتوافر فيه ركن القرار الادارى الذى لا يجوز النحلل من حكمه الا بدعوى الالفاء . وقد انتهى هذا التكييف الى اعتبار الدعوى التى يوجهها الموظف الى القرار الصادر بحالته الى التقاعد لبلوغه السن القانونية هى من قبيل منازعات التسوية .

على ان هذا الرأى ثار فى وجهه رأى آخر احدث منه ذهب الى ان الرأى الاول مردود بما هو مقرر من ان القرار الادارى هو عمل قانونى من جانب واحد ، يصدر بالادارة الملزمة لاحدى الجهات الادارية فى الدولة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح فى الشكل الذى يتطلبه القانون بقصد انشاء وضع قانونى معين ابتغاء مصلحة عامة . كما ان القرار التنظيمى العام يولد مراكز قانونية عامة او مجردة ، بعكس القرار الفردى الذى ينشئ مركزا قانونيا خاصا لفرد معين ، واذا صح ان القرار الفردى هو تطبيق لحكم القانون فانه لا بد من اعتباره ايضا منشئا لمركز فردى خاص متميز عن

(١) راجع على سبيل المثال حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٢٦٣ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٦/١٢/٨ س ٢ رقم ١٨ ص ١٤٩ وفى صفوف الفتة الدكتور سليمان محمد الطباوى مجادى القانون الادارى . طبعة ١٩٦٦ ص ٨١٤ .

الوضع القانوني المجرد المتولد عن القانون . ومن ثم لا ينبغي أن ينفي عن العمل الإداري الذي يكون تطبيقاً لنص عام مقيد صلاحيته لإنشاء مركز قانوني أو تعديله ، لأن كل قرار إداري منشئ لمركز قانوني هو في الوقت ذاته تطبيق لقاعدة قانونية أعلى . وعلى هذا الأساس فإن إحالة الموظف إلى التقاعد لا يعدو أن يكون قراراً إدارياً صادراً بإنشاء مركز قانوني بالنسبة إليه سواء انطوى قرار الإحالة عن خطأ في تقدير السن أو لم يكن منطوياً على ذلك ولصاحب الشأن عند الاقتضاء تعقب القرار المطعون عليه بدعوى الإلغاء في ميعادها القانوني (٢) . وعلى ذلك إذا كان المدعي قد انتهى في طلباته إلى إلغاء القرار الصادر بإحالته إلى المعاش فإن مثل هذا الطلب هو من طلبات الإلغاء المدرجة تحت « خلمسا » من المادة الثامنة من القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ في شأن تنظيم مجلس الدولة ، وبهذه المثابة يتعين تقديمه في ميعاد الستين يوماً المحدد لتقديم طلبات الإلغاء . ولا اعتداد بما ذهب إليه الرأي المخالف من أن الدعوى التي أثارها المدعي بطلب إلغاء القرار الصادر بفسله لبلوغه سن التقاعد إنما هي من قبيل دعاوى التسوية التي لا تخضع في رفعها للواعيد والإجراءات المقررة لرفع دعاوى الإلغاء، بمقولة « أن القرار الذي يصدر من جهة الإدارة بإنهاء خدمة الموظف لبلوغه سن التقاعد لا يعتبر من قبيل القرارات الإدارية التي تصدر فيها بسلطة تقديرية تترخص فيها وفق مقتضيات المصلحة ، وإنما هو قرار تنفيذي وإن الفصل من الخدمة لبلوغ سن التقاعد هو من المراكز القانونية التي تستمد مباشرة من القوانين واللوائح دون حاجة إلى صدور قرار إداري بذلك » لا اعتداد بذلك لأن المطلوب هو إلغاء قرار فصل من الخدمة بسببه بلوغ المدعي سن التقاعد ، فالمركز القانوني الخاص بإنهاء رابطة التوظيف لا ينشأ إلا بالقرار المشار إليه، ويقوم على واقعة قانونية هي بلوغ السن القانوني كسبب لإصداره، شأنه في ذلك شأن أي قرار إداري يقوم على سببه. ويكون سبب القرار

(٢) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ١٠٨٠ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٥/٥/٥ س ٩ رقم ٧٨ وفي القضية رقم ١٢٤٥ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٦٦/٤/١٧ .

واقعة قانونية متى تحققت لزم اصدار القرار بالاحالة على المعاش لا يخرج عن المنازعة محلولا الطيعي الى حلول آخر اسمى خطأ « بدعوى تسوية » والواقع من الامر ان المادة الثامنة من القانون المشار اليه انما تفرق بين نوعين من المنازعات : الأولى طلبت الالفاء التى يجب تقديمها فى ميعاد الستين يوما ، والنوع الثانى الذى يقدم فى المواعيد المعتادة وهو المنازعات الخاصة بالمرتبت والمعاشات والمكافآت المستحقة للموظفين العموميين او لورثتهم ، سواء انصبت حالا ومباشرة على ذلك او حملت على هذا المعنى بحسب المال ، كطلب ضم المدة اذ يلحق بطلبات تسوية المرتبات او المعاشات بحكم المال ، لما يترتب عليه مستقبلا من آثار فى المرتب او المعاشة وليس المطلوب فى خصوصية هذه الدعوى ما يجعلها من هذا النوع الثانى ولو مالا بل هى دعوى الفاء صرفه مما تدخل فى النوع الأول (٢) .

ولما كان تجديد الخدمة وامتدادها يتساويان فى الأثر القانونى المرتب عليهما وهو اتصال الموظف بالوظيفة التى كان يشغلها بعد انتهاء المدة السابقة وكلاهما يؤدى الى تولية الموظف للوظيفة فى المدة الثانية فلان القرار الصادر بامتداد الخدمة يعتبر قرارا بالتميين فى الوظيفة . ومن ثم يكون مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى مختصا بطلب الفاء قرار صادر بمدة خدمة الموظف بعد بلوغه سن التقاعد(٤) .

واذا طعن موظف فى قرار مد خدمة موظف آخر بحجة انه يفوت عليه فرصة الترقية فهذا الطعن نزاع فى ترقية قد يطول أمدها او يقصر بسبب مد خدمة الطعون عليه . ومن ثم يختص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى بنظره (٥) .

(٢) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٧٤٢ لسنة ٤ ق بجلسة ٤/٤/١٥٩٦ س ٤ رقم ١١٢٩ .

(٤) حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٨٩٣ لسنة ٥ ق بجلسة ١٤/١/١٩٦١ س ٦ رقم ٧٢ ص ٥٥٥ .

(٥) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٧٣٣ لسنة ١٣ ق بجلسة ٣٠/٦/١٩٦٠ س ١٤ رقم ٢١٢ ص ٣٧٤ .

ويعتبر رفض جهة الإدارة الاعتداد بتقدير القومسيون الطبي العام لسن الموظف استنادا الى وجود شهادة ميلاد بملف خدمته ، من المنازعات الخاصة بالمعاشات كما ورد في قوانين تنظيم مجلس الدولة ، ذلك أن الهدف المستقر للموظف من طلب الالفاء هو تسوية حالته الوظيفية بجعل ميعاد خروجه من الخدمة محددا وفقا لتاريخ ميلاده كما حدده القومسيون الطبي العام ، وليس كما هو وارد في شهادة الميلاد . ولا تعتبر هذه المنازعة بهذه المخابة سابقة لأوانها والا لما أجاز المشرع التسويات بمختلف أنواعها ولمنع الموظف من المطالبة بتعديل اقدميته في الدرجة أو في دخول الخدمة مثلا طالما لا يبين ان لهذه التسوية اثرا مباشرا . كما أنه فوق ما تقدم لو جاز القول بعدم اختصاص محكمة القضاء الإداري بنظر هذا النوع من طلبات الالفاء فهذا يعني ولا شك قطع السبيل على الموظف والحيولة بينه وبين امكن الطعن في القرار الإداري الصادر بعدم الاعتداد بتقدير القومسيون الطبي العام الذي يكتسب حصانة بضمي المدة القانونية التي تجعله بنأى عن أي مطعن لاحق . ويصبح ولا سبيل لاعادة النظر فيه مستقبلا حتى عند خروج الموظف من الخدمة ، اذ يجوز أن يدفع عندئذ بعدم قبول دعواه لرغمها بعد الميعاد . ولعدم اتخاذ الإجراءات القانونية التي تحول بين هذا القرار وبين اكتسابه المناعة التي تعصمه من البطلان بعد ان علم به الموظف بل وأعلن به ، وبعد ان ترك المواعيد تنقضي على هذا النحو دون حيلة .

ومما يؤيد هذا النظر ويؤكدوه هو أنه يجوز كذلك لقبول هذه الدعوى ، اعتبارا من الدعاوى الوقائية التي أجاز فيها المشرع لصاحب الشأن أن يقيها ليدفع بها عن نفسه خطرا مستقبلا يهدده قد لا تسمح له إمكانياته عند وقوعه من الدفاع عن نفسه . وتعتبر دعواه في هذه الحالة مقبولة شكلا لأن للدعوى مصلحة حالة وقائية (١) . وبالمثل اذا كانت حقيقة ما يهدف اليه المدعى يدعواه هو اعتبار سنه حسبها جاء في شهادة الميلاد التي قدمها الى الوزارة عند فتحاته بخدمتها ضمن مفاوضات التعيين ومعاملته على هذا الاعتبار

(١) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٨٦٧ لسنة ١٠ ق بجلسته ١٩٥٨/١/٨ س ١٢ رقم ٣٩ ص ٤١ .

اذ لم يكن محل لاحتلته الى القومسيون الطبي لتقدير سنه مع وجود هذه الشهادة ، فشهادة الميلاد هي الاصل في تقدير سن الموظف . وقرار القومسيون طبي هو الخلف لها ولا يصار الى الخلف الا عند عدم وجود الاصل ، فالدعوى على هذا النظر داخلة في عموم الاختصاص المخول لمجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى في نظر المنازعات الخاصة بالمعاشات والمكافآت (٧) .

ومن ثم ان لم ترد قرارات القومسيون الطبي العام ضمن القرارات الادارية التى حددت قوانين مجلس الدولة المتابعة اختصاصه بهيئة قضاء ادارى بالنظر في الطعون الخاصة بالعامتها الا ان هذه الطعون تدخل في اختصاصه رغم ذلك لان تلك القرارات تندرج في عموم الطلبات المتعلقة بشئون الموظفين لتأثيره على مركز الموظف من حيث سن التعمين وتاريخ الاحالة الى المعاش (٨) .

واذا صدر قرار بحالة موظف الى التقاعد لبلوغه السن القانونية بعد العمل بقانون مجلس الدولة فلا صحة للدفع بعدم قبول الدعوى التى ترفع بالمنزعة في قرار الاحالة المذكورة بمقولة ان قرار القومسيون الطبي بتقدير سنه الذى اينى عليه احالته الى التقاعد قد صدر قبل العمل بقانون مجلس الدولة — لا صحة لذلك اذ ان تقدير السن بمعرفة القومسيون الطبي ليس

(٧) راجع حكم محكمة القضاء الادارى في القضية رقم ٢٦٢ لسنة ٤٠ ق بجلسته ١٩٥٢/١/٢٤ س ٦ رقم ١٢٧ ص ٢٧٩ .

(٨) راجع حكم محكمة القضاء الادارى في القضية رقم ٨٤٨ لسنة ١٦ ق بجلسته ١٩٦٤/١٢/١٦ ويوجه الطعن بالالفاء في قرار القومسيون الطبي العام الى الوزارة التى يتبعها الموظف المدعى دون وزارة الصحة مصدرة القرار لان الحكم للبدعى بطلباته يؤثر على مركزه القانونى من حيث تاريخ احالته الى المعاش الذى تنتهى فيه خدمته بالوزارة التى يتبعها ويعمل بها — راجع حكم محكمة القضاء الادارى في القضية رقم ٨٤٨ لسنة ١٦ ق سالف الاشارة اليه .

الاغصرا من مناصر القرار الملحقون فيه وليس هو بذاته موضوع طلب
الانقضاء (٩) .

على انه اذا كان راي المحكمة الادارية العليا في احكامها الاخيرة
بالنسبة لقرار احالة الموظف الى التقاعد لبلوغه السن القانونية هو انه
قرار اداري منشئ لمركز قانوني ، ومن ثم يكون الطعن عليه بدعوى الانقضاء
في الميعاد القانوني دون دعوى التسوية - فان القرار الصادر بتسوية حقوق
ناشئة عن التقاعد هو قرار تنفيذي لقانون التقاعد . ومن اثر ذلك جواز
الطعن فيه دون التقيد بالمواعيد المقررة في دعوى الانقضاء (١٠) .

وقد يقال ان بلوغ الموظف الذي رفع الدعوى بالنمي على قرار احالته
الى المعاشي السن القانونية اثناء نظر الدعوى يجعل دعواه غير مقبولة
لاتعدام مصلحته فيها ، الا ان هذا القول مردود عليه بان مصلحة الموظف
المذكورة تظل متوافرة ومتمثلة في الفرق بين مرتبه ومعاشه من تاريخ احالته
الى التقاعد قبل السن القانونية الى التاريخ الذي يبلغ فيه هذه السن
معللا . ومن ثم يكون النفع بعدم قبول دعواه لاتعدام المصلحة فيها على غير
اساس سليم من القانون ويتمن رفضه (١١) .

(٩) وقد ناشئ المدعي قرار القومسيون بحسبان انه جانب الصواب
عند تقدير سنه ، وانه يجب الاخذ بالمستخرج الرسمي الذي يثبت انه لم
يتجاوز الستين - راجع حكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ٢٥٤ لسنة
٢ ق بجلسة ١٨/١١/١٩٤٨ من ٢ رقم ١٦ ص ٧١ - وقد حكمت محكمة
القضاء الاداري ايضا في صعد عملية تقدير السن بمعرفة القومسيون الطبي
بانه اذا ثبت ان الهدف من الدعوى التي يرفعها الموظف هو إلغاء قرار الاحالة
الى القومسيون الطبي العام فان فوات ستين يوما على علمه بذلك القرار يجعل
دعواه بالغاء ذلك القرار غير مقبولة شكلا لرفعها بعد الميعاد . القضية رقم
٢٢٢٦ لسنة ٨ ق بجلسة ١٧/٢/١٩٥٥ من ٩ رقم ٢٨٨ ص ٣١٠ .

(١٠) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ٢٠٧٦ بجلسة
١٥/٥/١٩٦١ من ٦ رقم ١٣٥ ص ١٠٧٨ .

(١١) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ١٢١٩ لسنة
٨ ق بجلسة ١١/٥/١٩٦٣ من ٨ رقم ١١١ ص ١١٧٩ .

كما ان احالة الموظف الى التقاعد قبل بلوغ سن الاحالة المقرر قانونا يترتب احتقيقه في التعويض عن الأضرار التي حاققت به نتيجة هذه الاحالة المبكرة . فمضى كان الثابت مثلا ان السبب في اصدار القرار الذي يطالب المدعى بالتعويض عنه هو بلوغه سن الستين حال ان السن التي يحال فيها الى المعاش هي الخامسة والستين فان قرار احالته الى التقاعد يكون قد صدر والحالة هذه مخالفا للقانون ويحق للمدعى ان يطالب بالتعويض عن الأضرار التي حاققت به من جراء هذه الاحالة المبكرة الى التقاعد (١٢) .

على انه اذا كان الثابت ان التعويض المطالب به هو مقابل حرمان الموظف من راتبه بسبب فصله قبل بلوغه السن المقررة قانونا للتقاعد فانفسه تسرى على التعويض المطلوب مدة التقادم المسقطه للراتب (١٣) .

(١٢) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ١٢٠٥ لسنة ٨ ق بجلسة ١٢/١٣/١٩٦٥ .

(١٣) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ٩٨ لسنة ٢ ق بجلسة ١٢/٢٨/١٩٥٦ س ٢ - رقم ١٦ ص ١٢٩ .

الفرع النسائي

الفصل من الخدمة لصدور حكم جنائي

أولاً — عقوبة العزل من الوظيفة العامة :

قاعدة رقم (٤٣)

المبدأ :

المقوبة الجنائية إما أصلية أو تبعية أو تكميلية — المقوبة إما وجوبية يتعين على القاضي النص عليها في حكمه أو جوازية يكون للقاضي أن يحكم بها إن شاء — العزل من الوظائف الأميرية — لا يرد أبدا كمقوبة أصلية — قد يرد كمقوبة تبعية أو كمقوبة تكميلية تحت أى من نوعيها الوجوبى أو الجوازى .

ملخص الحكم :

تنقسم العقوبات باعتبار أصالتها أو تبعيتها الى : عقوبة أصلية — وهى التى ترد حتما فى الحكم وتكفى بذاتها للعقاب ، ولا يتصور حكم جنائى دون نص عليها وقد يأتى الحكم بها دون غيرها كالسجن والحبس والغرامة (المواد ١٣ الى ٢٣) — وعقوبة تبعية وهى التى تترتب حتما على الحالات التى ينص القانون عليها اثر الحكم بإحدى العقوبات الأصلية ، ولو لم ينص القاضي عليها صراحة فى حكم الإدانة (المواد من ٢٤ الى ٣١) كالصرمان من الحقوق والمزايا التى ذكرتها المادة (٢٥) عقوبات وفى مقدمة هذه المزايا القبول فى أى خدمة فى الحكومة إيا كانت أهمية الخدمة ، وكوضع المحكوم عليه تحت مراقبة البوليس فى بعض الحالات — وعقوبة تكميلية — وهذه تبائل العقوبة التبعية فى كونها لا تقوم على استقلال بل تلحق بعقوبة أصلية أخرى ، ومع ذاك فاتها تختلف عن التبعية فى كونها لا تطبق الا حيث ينطق بها القاضي صراحة فى حكمه المنطوى على العقوبة الأصلية ومن أمثلة العقوبة التكميلية ، الحرمان من التوظيفة فى الحالات المنصوص عليها فى المادة ٢٧ عقوبات والتى تنص على أن : (كل موظف ارتكب جنائية مما نص عليه فى الباب الثالث والرابع والسادس ، والسادس عشر من الكتاب الثانى

من هذا القانون مويل بالرأفة فحكم عليه بالحبس ، يحكم عليه أيضا بالعزل مدة لا تتقص عن ضعف مدة الحبس المحكوم بها عليه) . والعقوبات التكميلية هي بعبورها نوعان وجوبية يتمين على القاضي النص عليها في حكمه ، والا كان تابلا للطعن ، وجوازية يكون للقاضي ان يحكم بها ان شاء او انه لا يحكم بها . وقد نصت المادة ٢٦ عقوبات على ان (العزل من وظيفة اميرية هو الحرمان من الوظيفة نفسها ، ومن المرتبات المقررة لها . ومساواة كان المحكوم عليه بالعزل عاجلا في وظيفته وقت صدور الحكم عليه ، او غير عامل فيها ، لا يجوز تعيينه في وظيفة اميرية ، ولا نيله اى مرتب مدة يقصرها الحكم ، وهذه المدة لا يجوز ان تكون اكثر من ست سنين ولا اقل من سنة واحدة) . وفي مجال قانون العقوبات لا يرد العزل من الوظائف الاميرية ابدا كمقوبة اصلية لان العقوبات الاصلية وردت في القسم الاول من الباب الثالث من قانون العقوبات على سبيل الحصر والتحديد (الاعدام ، والاشغال الشاقة المؤبدة ، والمؤقتة ، والسجن ، والحبس والغرامة ، وانما قد يرد العزل من الوظيفة الاميرية كمقوبة تبعية او كمقوبة تكميلية تحت اى من نوعيها الوجوبى ، او الجوازى . فمتى صدر حكم جنائى ، وكان المحكوم عليه موظفا عليها وانت اثار هذا الحكم الجنائى على مركزه الوظيفى فادى الى عزله على وجه التاييد تارة ، وبصفة مؤقتة تارة اخرى . وهذا العزل هو الذى يكون المقوبة التبعية للمقوبة الاصلية التى قضى بها الحكم الجنائى ولكن العزل من الوظيفة الاميرية لا يتم دائسا بقوة القانون ، ونتيجة حتمية لصدور الحكم ذاته ، فقد يتطلب في بعض الحالات اشارة صريحة به في الحكم الصادر بالارانة ، وذلك حسبما يكون العزل عقوبة تبعية او عقوبة تكميلية . وترتيباً على ذلك فانه في مجال تطبيق قانون العقوبات ، يكون العزل عقوبة تبعية اى يتم بقوة القانون ، ودون حاجة الى النص عليه في الحكم متى حكم على الموظف بقوة جنائية (بالاعدام او بالاشغال الشاقة المؤبدة او المؤقتة او بالسجن) ويستوى في ذلك ان توقع عقوبة الجنالية هذه بمناسبة جنائية او جنحة . والعزل في هذه الحالة مؤبد يؤدى الى حرمان الموظف من وظيفته بصفة نهائية ، وعدم اهليته مستقبلا لتفقد اى وظيفة عالية . ذلك ما نصت عليه صراحة المادة ٢٥ من قانون العقوبات . اما اذا كان العزل عقوبة تكميلية فانه لا يقع الا باشارة صريحة في الحكم حسبما سلف الايضاح ويظهر ذلك في حالات منها : الحكم على

الموظف بالحبس في بعض الجنيات كالرشوة واختلاس الأموال الأميرية ،
والخدر والاكراه وسوء المعاملة من الموظفين لأفراد الناس ، وللتزوير .
والعزل في هذه الحالات عقوبة تكميلية وجوبية أي لا بد من النص للمصريح
عليه في الحكم . وهذا النوع من العزل هو عزل مؤقت لا تنقضي مدته عن
سنة أو عن ضعف مدة الحبس المحكوم بها على الموظف أيهما أكبر ومع ذلك
فلا يجوز أن تزيد المدة في كل الأحوال على ست سنوات — وهناك عزل في
مجال العقوبات عند الحكم على الموظف بعقوبة جنحة في بعض جنح لاثار
المشروع بمناسبةها إلى ضرورة النص على عزل الموظف في الحكم الصادر عليه
بالإدانة . فالعزل هنا هو أيضا عقوبة تكميلية وجوبية — كما أنه عزل مؤقت
لا تقل مدته عن سنة ، ولا تزيد على ست سنوات . مثال ذلك (كل قاضي
امتنع عن الحكم أو صدر منه حكم ثبت أنه غير حق بسبب التوسط لديه ،
يعاقب بالحبس والعزل) وإذا امتنع أحد القضاة عن الحكم يعاقب بالعزل
وبغرامة ، وكل موظف علم اشتري بناء على سطوة وظيفته ملكا قهرا عن ملكه
يعاقب بحسب درجة ذنبه بالحبس مدة لا تزيد على سنتين ، وبالعزل فضلا
عن رد الشيء . . وهناك عزل بمثابة عقوبة تكميلية ولكنه جوازى للقاضي
عند الحكم على الموظف بعقوبة جنحة في جنح معينة أخرى . من ذلك ما نصت
عليه المادة ١٢٧ عقوبت (كل موظف عمومي امر بعقاب المحكوم عليه أو
عقبيه بغتة من العقوبة المحكوم بها عليه قانونا يجازى بالحبس أو بغرامة
ويجوز أن يحكم عليه أيضا مع هذه العقوبة بالعزل . تلك هي الحالات التي
يؤدي فيها الحكم الجنائي ، وفقا لإحكام قانون العقوبات ، إلى عزل الموظف
وهذا العزل قد يكون نهائيا أو مؤقتا وقد يكون وجوبيا أو اختياريا . وقد
يتبع بقوة القانون في بعض الحالات ، وقد يكون بناء على إشارة ترد بحكم
الإدانة في بعضها الآخر . فالمرشح الجنائي لا يرتب على الأحكام الجنائية
إثارا موحدة في الملاحظات الوظيفية بل إثارا متفاوتة تختلف من حكم إلى آخر
مستهديا في ذلك كله بجسالة الجريمة جنائية أم جنحة ، وبجسالة العقوبة
الموقعة عليه ، وبما إذا كانت عقوبة جنائية أم عقوبة جنحة ، وأخيرا بنوع
الجرم المنسوب إلى الموظف العام ، وما إذا كان متصلا أم بعيدا عن شئون
وظائفه ، ذلك هو ما كان يترتب على الحكم الجنائي من أثر على الوظيفة
العامة وفقا لإحكام العقوبات .

قاعدة رقم (٤٤)

المبدأ :

انتهاء خدمة الموظف المحكوم عليه في جنابة او جريمة مخلة بالشرف
وفق الفترة ٨ من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا يخرج عن
كونه عقوبة تبعية أوردها القانون المذكور — ليس بشرط في العقوبة ان
يكون منصوصا عليها بقانون العقوبات .

ملخص الحكم :

ان كل من قانون العقوبات وقانون نظام الموظفين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١
قد عالج اثر الاحكام التى تصدر بالادانة في جريمة من جرائم القانون العام
على رابطة التوظيف . . فنص قانون العقوبات على العزل كمعقوبة تبعية
لكل حكم بمعقوبة جنابية في الفقرة الاولى من المادة ٢٥ وكمعقوبة تكيلية
وجوبية او جوازية يتعين لتنفيذها ان ينص عليها في الحكم وذلك في حاة
الحكم بالحبس في بعض الجنائيات والجنح المحددة في القانون . . . والعزل
وفقا لهذه الاحكام دائم اذا كان عقوبة تبعية ومؤقت اذا كان عقوبة
تكيلية . . . اما العزل المنصوص عليه بالفقرة ٨ من المادة ١٠٧ من
القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فهو عزل دائم ايا كانت العقوبة المحكوم
بها في جنابة او جريمة مخلة بالشرف . . . ولئن كان العزل وفقا لاحكام
هذا النص الاخير اوسع مدى مما نص عليه قانون العقوبات الا انه لا محل
للفصل بين المجائين الجنائي والاداري ما دام العزل — على اى حال —
لا يخرج عن كونه اثرا لصدور حكم جنائي بالادانة . . . وتحقق هذا الاثر
وفقا لاحكام قانون الموظفين رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في بعض الاحوال
التي لا يتحقق فيها وفقا لاحكام قانون العقوبات — ليس من شأنه ان يغير
من طبيعته . . . نذك ان العقوبات التي تطبق على المحكوم عليه جنائيا —
وان كان الاصل ان يكون منصوصا عليها في قانون العقوبات — الا ان هذا
القانون لا يشملها كلها بل ان بعضها قد ورد النص عليه في قوانين اخرى . .
فلذا كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد قضى بانتهاء خدمة الموظف

المحكوم عليه في جنائية او في جريمة مخلة بالشرف ، ليا كانت العقوبة المحكوم بها عليه ، فانه يكون بهذا الاطلاق والتعميم تسد اضاف الى الحالات التي يقع فيها العزل وفقا لقانون العقوبات حالات اخرى . . على ان ذلك لا يؤثر على طبيعة العزل اذ انه يقع في جميع الاحوال كثر للحكم الجنائي الصادر بالادانة . . اى ان العزل الذي يقع بحكم الفقرة ٨ من المادة ١٠٧ من قانون الموظفين لا يخرج في الواقع عن كونه عقوبة تبعية اوردها القانون المذكور .

(طعن ٢٢٠ لسنة ١٠ ق - جلسة ١٩٦٥/٣/٢٧)

قاعدة رقم (٤٥)

المبدأ :

وجوب التفرقة بين العزل كمعقوبة جنائية تبعية او تكميلية ، سواء كان عزلا نهائيا ام مؤقتا ، وبين العزل التأديبي او الإداري - تلاقيهما فسي بعض الصور من حيث تحقيق الاثر - عدم تلاقيهما في حالات اخرى - عدم جواز تعطيل احكام قانون نظام موظفي الدولة في هذه الحالات .

ملخص الحكم :

تجب التفرقة بين العزل كمعقوبة جنائية تبعية او تكميلية ، سواء اكانت عزلا نهائيا ام عزلا لمدة مؤقتة ، تقع بالتطبيق لقانون العقوبات ، وبين انتهاء خدمة الموظف بقطع رابطة التوظيف نهائيا ، سواء بالتطبيق للفترة الرابعة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفي الدولة ، اى كجزاء تأديبي بعد محكمة تأديبية ، او بطريق العزل الإداري ، اى بقرار جمهوري بالتطبيق للفترة السالمة ، او بقوة القانون ونتيجة للحكم على الموظف في جنائية او في جريمة مخلة بالشرف وفقا للفقرة الثامنة من تلك المادة ، بكل اولئك اسبب قانونية لانتهاء خدمة الموظف بطبق كل منها في مجاله متى قام موجبه واستوفى اوضاعه وشرائطه . ولئن كان انتهاء خدمة الموظف بالعزل نهائيا كمعقوبة جنائية قد يتلاقى من حيث تحقيق الاثر مع انتهائها بالتطبيق للفترة الثامنة من المادة ١٠٧ ، بمعنى ان تطبيق

تلك الفترة الأخيرة يصبح غير ذى موضوع اذا كان قد تحقق انتهاء تلك الخدمة بعقوبة العزل نهائى ، الا انها قد يفترقان ولا يتلاقيان في تحقيق هذا الاثر ، فلا يجوز عندئذ تعطيل أحكام قانون نظام موظفى الدولة في انتهاء الخدمة بأى سبب من الاسباب المشار اليها متى توافرت الشروط القانونية ، وآية ذلك ان عقوبة العزل التبعية التى تنهى الخدمة لا تترتب طبقا للمادة ٢٥ من قانون العقوبات الا على حكم بعقوبة جنائية ، بينما تنتهى الخدمة طبقا للفقرة الثالثة من المادة ١٠٧ المشار اليها بالحكم على الموظف في جنائية ولو كان الحكم في الجنائية بعقوبة الحبس ، كما ان العزل كمعقوبة جنائية تسمية لا يترتب على حكم في جنحة مخلة بالشرف ، بينما انهاء الخدمة بموجب المادة المشار اليها يتحقق بوجبه بارتكاب الموظف أية جريمة مخلة بالشرف جنائية كانت او جنحة . يقطع في هذا كله ما يظهر من مراجعة الاعمال التحضيرية لقانون موظفى الدولة ، اذ كان المشروع الاول المصروض على مجلس النواب في جلسة اول اغسطس سنة ١٩٤٩ مفاده ان تنتهى خدمة الموظف بالحكم بعقوبة جنائية او بعقوبة مقيدة للحرية مخلة بالشرف ، وبعد المناقشة عدل النص بالصيغة الواردة في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التى مفادها انتهاء الخدمة بالحكم في جنائية او جريمة مخلة بالشرف . كما يؤكد ان العزل الذى تنتهى به الخدمة نهائيا كمعقوبة جنائية لا يترتب الا على حكم بعقوبة جنائية ما نصت عليه المادة ٢٧ من قانون العقوبات من ان كل موظف ارتكب جنائية مما نص عليه في اتياب الثالث والرابع والسادس والسابع عشر من الكلام الثانى من هذا القانون عومل بالرافعة فحكم عليه بالحبس بحكم عليه أيضا بالعزل مدة لا تنقص عن ضعف مدة الحبس المحكوم بها عليه . وظاهر من ذلك ان العزل كمعقوبة جنائية على نوعين : فهو إما عزل نهائى ، وهو لا يترتب الا على حكم بعقوبة جنائية ، وعزل مؤقت لمدة محددة تحكم به المحكمة اذا حكمت بعقوبة الحبس في جنائية او جنحة من تلك الجنائيات او الجنح التى حددها القانون . وغنى عن القول ان هذا الحكم الاخير هو استثناء من الاصل الاول ، وان هذا العزل المؤقت هو عقوبة جنائية تكميلية من نوع خاص ليس لها مثيل في الاوضاع الادارية .

(طعن ٥ لسنة ٤ ق - جلسة ١٩٥٨/٧/١٢) .

قاعدة رقم (٤٦)

المبدأ :

العزل من الوظيفة لصدور حكم جنائي هو عقوبة بكل ما في هذه الكلمة من معنى - أساسي ذلك أن هذا الفصل جزاء لما اقترفته من جنسية أو جنحة مخلة بالشرف ، والعقوبة ما هي الا جزاء .

ملخص الحكم :

ان عزل الموظف من وظيفته كنتيجة لصدور حكم جنائي ضده هو عقوبة بكل ما في هذه الكلمة من معنى لان هذا الفصل ان هو الا جزاء لما اقترفته من اثم بعد جنسية أو جنحة مخلة بالشرف والعقوبة ما هي الا جزاء .
(طعن ١٢٤٨ لسنة ٨ في - جلسة ١٩٦٣/٢/٢٣) .

قاعدة رقم (٤٧)

المبدأ :

قانون العقوبات نظم العزل المؤقت من الوظيفة كمعقوبة تكميلية توقع على من يحكم عليه بالحبس في بعض الجرائم - قوانين الماهلين بالدولة تعتبر الحكم على عامل بمعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الامانة سببا من اسباب انتهاء الخدمة لا يعود العامل بعدها الى الخدمة الا اذا توافرت فيه شروط التمييز ومنها رد الاعتبار لكل من هذين التنظيمين مجاله المفصل عن الاخر - مثال : الحكم على المتعطل في جريمة اختلاس وتزوير بالحبس مع الشغل لمدة سنة واحدة وعزله من وظيفته لمدة سنتين - اعتباره مفصولا من الخدمة من تاريخ الحكم عليه وعدم جواز اعادته اليها الا اذا توافرت فيه شروط التمييز ومنها ان يكون قد رد اليه اعتباره .

ملخص الفتوى :

بتاريخ ١٦ من مارس سنة ١٩٦٨ اصدرت محكمة جنليات طنطا حكما في الجنائية رقم ٥٤/٤٤٩ ك لسنة ١٩٦٧ تسم اول طنطا « اختلاس وتزوير » متشعنا بمقابلة السيد / . . . المابل من الدرجة السابعة الكتابية بإدارة تضليا الحكومة بالحبس مع الشغل لمدة سنة واحدة

وعزله من وظيفته لمدة سنتين وجاء في حيثيات هذا الحكم أن المحكمة ترى معاملة المتهم بالرأفة عملا بالمادة ١٧ عقوبت كما يتمين تطبيق المادة ٢٧ عقوبت في شأن عزله ، وفي ٦ من ابريل سنة ١٩٦٨ صدر قرار رئيس ادارة قضايا الحكومة بانتهاء خدمة العامل المذكور اعتبارا من ١٦ من مارس سنة ١٩٦٨ تاريخ الحكم عليه وفي ٢ من يونيو سنة ١٩٧١ تقدم العامل المذكور بطلب الى ادارة قضايا الحكومة يلتزم فيه اعادته الى العمل بعد ان انتهى مدة العقوبة المحكوم عليه بها ، فاستطلعت الإدارة رأى ادارة الفتوى للجهازين المركزيين للتنظيم والإدارة والمحاسبية في هذا الموضوع فترأت أن العامل المعروضة حالته تنتهي خدمته بقوة القانون من وقت صدور الحكم عليه بالحبس مع العزل لمدة سنتين ، وأنه يشترط لمودعته الى الخدمة ان يكون قد رد اليه اعتباره وأن تتوافر فيه الشروط التي يستلزمها القانون لاجراء هذا التحيين .

وتبدي ادارة قضايا الحكومة ان الحكم الصادر ضد السيد / . . . قد وقت العزل من الوظيفة ببدء سنتين ، ومؤدى ذلك أن يعود العامل الى وظيفته بعد انتهاء مدة العزل والا كان في ذلك اهدار لحجية الحكم وفقا لما قرره المحكمة الادارية العليا في حكمها الصادر في ٢٧ من مارس سنة ١٩٦٥ من انه لا محل للفصل بين المجالين الجنائي والاداري .

وبن حيث ان المادة (٢٧) من قانون العقوبات تنص على أن « كل موظف ارتكب جنائية مما نص عليه في الباب الثالث والرابع والسلمس عشر من الكتاب الثاني من هذا القانون عوبل بالرأفة فحكم عليه بالحبس يحكم عليه أيضا بالعزل مدة لا تتقص عن ضعف مدة الحبس المحكوم عليه بها » وتنص المادة (٢٧) من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — وهو القانون الذي كان معولا به وقت نصل العامل المعروضة حالته — على ان : « تنتهي خدمة العامل لا حد الاسباب الآتية : . . (٧) الحكم عليه بعقوبة جنلية او في جريمة مضلة بالشرف او الإمانة ويكون الفصل جوازيا للوزير المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة » — وتنص المادة (٧) من ذات القانون على انه :

« يشترط فبين يمين في احدى الوظائف : ... (٢) الا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية او في جريمة مخلة بالشرف او الامة ما لم يكن قد رد اليه اعتباره في الحاليتين ... » كما تنص المادة (١٢) منه على ان « يجوز اعادة تعيين العاملين في الوظائف السابقة التي كانوا يشغلونها اذا ما توافرت فيهم الشروط المطلوبة في شاغل الوظيفة الشاغرة » — وقد رد قانون العاملين الحثيين بالدولة الصابر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ احكامها مشابهة نقضت المادة (٧) بانه « يشترط فبين يمين في احدى الوظائف : ... (٣) الا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية في احدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات او ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة او بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف او الامة ما لم يكن قد رد اليه اعتباره في الحاليتين ... » كما نصت المادة (٩) من هذا القانون على انه « استثناء من حكم المادة (٥) يجوز اعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة التي كان يشغلها او في وظيفة اخرى مماثلة في ذات الوحدة او وحدة اخرى وبذات اجرة الاصلى الذي كان يتقاضاه اذا توافرت فيه الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة » .

ومن حيث انه يبين من هذه النصوص ان قانون العقوبات نظم العزل المؤقت من الوظيفة كمعقوبة تكفيلية توقع على من يحكم عليه بالحبس في بعض الجرائم ، بينما تعتبر قوانين العاملين بالدولة الحكم على عامل بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف او الامة سببا من اسباب انتهاء الخدمة لا يعود العامل بعدها الى الخدمة الا اذا توافرت فيه شروط التعيين ومنها رد الاعتبار ، ولكن من التنظيمين مجاله المنفصل عن الآخر ، فمقتضى الحكم الذي يصدر بالتطبيق للمادة (٢٧) من قانون العقوبات هو حرمان العامل من تولى الوظائف العامة خلال مدة العزل المحكوم بها . بينما مقتضى احكام قوانين العاملين انتهاء الرابطة الوظيفية بين العامل وبين الجهة التي تعمل بها ، ومن ثم فلا يعود الى عمله الا اذا توافرت فيه شروط التعيين ومن بينها ان يكون قد رد اليه اعتباره . وليس في استلزام هذه الشروط تعارض مع احكام قانون العقوبات او اصدار لحجية الحكم الصادر بالعزل المؤقت : لان حجية هذا الحكم تنقل عند حد منع العامل من تولى الوظائف العامة خلال المدة المحكوم بها كون ان تعذر انى وجوب عودته الى الخدمة بعد انقضائها

نأذا انتقضت هذه المدة ارتفع المانع — من ناحية قانون العقوبات — من عودته الى الخدمة ، فتجوز اعادته اليها ما لم تكن ثمة موانع أخرى تحول دون ذلك .

ومن حيث انه تطبيقا لذلك . ولذا كثر السيد / ٠٠٠ قد حكم عليه بالحبس في جريمه مخنة بالشرف ، والامانة وقضى بعزله مدة سنتين . فان انتضاء هذه المدة لا يترتب له حقا في العودة بعد ان فصل منها وفقا لقانون العاملين بالدولة ، وانما يتعين ان تتوافر فيه الشروط التي استلزمها هذا القانون للعودة الى الخدمة ومن بينها ان يكون قد رد اليه اعتباره .

ومن حيث انه لا وجه للاحتجاج في هذا الخصوص بحكم المحكمة الادارية العليا التي سبقت الإشارة اليه ، ذلك ان هذا الحكم صدر في حالة تختلف عن الحالة المعروضة ، ففي الحالة الاولى كانت العقوبة بالحبس في جريمة مخلة بالشرف والامانة وقضى بعزله مدة سنتين بحكوما بوقف تنفيذها وفقا شاملا لجميع الآثار المترتبة على الحكم ، فانتهى قضاء المحكمة الادارية العليا الى ان وقف جميع آثار الحكم تشمل وقف انتهاء الخدمة باعتباره اثرا من هذه الآثار — وهو ما لا يتوافر في الحالة المعروضة .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى ان السيد / ٠٠٠ يعتبر منصولا من الخدمة من تاريخ الحكم عليه ، ولا يجوز اعادته الى الخدمة الا اذا توافرت فيه شروط التعيين ومنها ان يكون قد رد اليه اعتباره .

(فتوى ٢٢٩ في ٤/٥ / ١٩٧٢) .

قاعدة رقم (٤٨)

المبدأ :

موظف — انتهاء خدمته طبقا للمادة ٨/١٠٧ من قانون نظام موظفي الدولة — الحكم عليه في جنحة مخلة بالشرف ولو حكم فيها بعقوبة الجنحة — لا اعتداد بنص المادة ٢٥ عقوبات .

ملخص الفتوى :

أن المادة ١٠٧ من ألتانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة الواردة فى الفصل الثامن الخاص بانتهاء خدمة الموظفين المعينين على وظائف دائمة تنص على أنه : « تنتهى خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة لاحد الاسباب الآتية » : ٠٠٠ (٨) الحكم عليه فى جنسية أو فى جريمة مخلة بالشرف .»

وظاهر من هذا النص ، أن خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة تنتهى اما بالحكم عليه فى جنسية وذلك بفض النظر عن نوع العقوبة المقضى بها ، أى ولو كانت هذه العقوبة عقوبة جنحة ، واما بالحكم عليه فى جريمة مخلة بالشرف ، مما يدل على أن المشرع قد سوى فى هذا الصدد بين ارتكاب جنسية أيا كان نوعها وبين ارتكاب جريمة مخلة بالشرف فى الأثر المترتب عليهما وهو انتهاء خدمة الموظف ، ولا اعتداد فى هذا الصدد بنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات بعد صدور قانون نظام موظفى الدولة . لانه القانون الخاص بتنظيم العلاقة بين الدولة ومواطنيها ، وقد تضمن قواعد تعيينهم وترقياتهم وتاديبهم ، كما بين اسباب انتهاء خدمتهم ، فهو فى الواقع القانون الخاص الواجب التطبيق فى هذه الحالة ، يؤيد هذا الفطر ما جاء بالاعمال التحضيرية لقانون نظام موظفى الدولة ، اذ يبين منها بوضوح أن المشرع اراد صراحة الخروج على حكم المادة ٢٥ من قانون العقوبات ، وقصد الى ائهاء خدمة الموظف بقوة القانون اذا صدر ضده حكم فى جنسية ، اذ كانت الحكومة قد تقدمت الى البرلمان سنة ١٩٤٩ بمشروع قانون بشأن نظام موظفى الدولة . وقد عرض على مجلس النواب بجلسة لول اغسطس سنة ١٩٤٩ ، وكان من بين نصوصه النص الخاص باسباب انتهاء خدمة الموظف ومن بينها « الحكم عليه بعقوبة جنسية او بعقوبة مقيدة للحرية مخلة بشرفه » ، وذلك اخذا بالمبدأ الوارد بالمادة ٢٥ من قانون العقوبات ، الا أن الحكومة سحبت هذا المشروع من البرلمان بمجلسيه ولم يتم اقراره وقتئذ . ثم تقدمت الحكومة للبرلمان فى سنة ١٩٥١ بمشروع آخر لتنظيم موظفى الدولة يتضمن النص الوارد بالمشروع السابق ، فى صدد اسبيل انتهاء خدمة الموظفين للحكم عليهم فى جرائم ، وهو النص الذى يتفق واحكام المادة ٢٥ من قانون

المقبولات ، وعرض على مجلس النواب بجلسته اول اكتوبر سنة ١٩٥١ ،
فوافق عليه بعد تعديل النص المشار اليه على اساس صدور حكم في جنائية
او في جريمة مخلة بالشرف ، اى على خلاف نص المادة ٢٥ من قانون
المقبولات .

(غتوى ٢٤ في ١٩٥٦/٦/٢٠) .

قاعدة رقم (٤٩)

المبدأ :

موظف — اعتقاله — تحديد تاريخ انتهاء خدمته اذا انتهت بالادانة في
جنائية او جريمة مخلة بالشرف — رد تاريخ انتهاء الخدمة الى تاريخ الاعتقال —
قياس ذلك على الحكم الوارد في المادة ١١٦ من قانون نظام موظفي الدولة .

ملخص الفتوى :

ان نصوص قانون التوظيف قد اغفلت تاريخ تحديد انتهاء خدمة الموظف
المحبوس احتياطيا والموقوف عن عمله بقوة القانون اذا انتهت محاكمته
بحكم يقضى بادانته في جنائية او في جريمة مخلة بالشرف ، مما تنتهي به خدمة
الموظف ، واقتصرت على تحديد تاريخ انتهاء خدمة الموظف الموقوف تمهيدا
لمحاكمته تأديبيا اذا انتهى الوقف بحكم بالاعزل او بالاحالة الى المعاش ، اذ
نصت المادة ١٦٦ على ان يرجع بتاريخ انتهاء الخدمة الى تاريخ الوقف .

وبما ان سكوت القانون عن النص على حكم مماثل في شأن الوقف
الذى يعقبه حكم جنائي تنتهي به الخدمة ، لا يعنى ان المشرع يقصد الى
التفرقة بين الموظف الموقوف الذى يحكم عليه في جنائية او جريمة مخلة بالشرف
وبين الموظف الموقوف الذى يحكم عليه تأديبيا بالاعزل او بالاحالة الى
المعاش ، في صدد تحديد تاريخ انتهاء الخدمة ، لان هذه التفرقة تجافى منطق
التشريع وطبيعة الامور ، ومن ثم غائبة يمين اجراء القيلس بتطبيق حكم
المادة ١٦٦ على الحالة المعروضة ، وذلك برد تاريخ انتهاء الخدمة الى تاريخ
الوقف عن العمل بقوة القانون اسوة بحالة الحبس الاحتياطى .

(غتوى ٢٤ في ١٩٥٦/٦/٢٠) .

ثانياً — الحكم في جنابة بغير وقف تنفيذ العزل يرتب انتهاء الخدمة بقوة القانون :

قاعدة رقم (٥٠)

المبدأ :

الحكم على الموظف في جنابة أو جريمة مخلة بالشرف — ينهى خدمته بقوة القانون دون حاجة الى استصدار قرار بالعزل — صدور قرار بالعزل — يعد من قبيل الإجراءات التنفيذية اللازمة لتنفيذ الحكم — انتهاء الخدمة يترتب بالفعل منذ اللحظة التي أصبح فيها الحكم الجنائي نهائياً .

ملخص الحكم :

وغنى عن القول أن العزل المترتب على حكم جنائي يتميز عن غيره من حالات انتهاء الخدمة كالاستقالة أو العزل بحكم تأديبي أو الفصل بقرار جمهوري ، بأوصاف خاصة منها ما سبق أن قضت به هذه المحكمة العليا من أن خدمة الموظف تنتهى بالحكم عليه في جنابة — أو جريمة مخلة بالشرف — بقوة القانون . ودون حاجة الى استصدار قرار بالعزل . فان صدر مثل هذا القرار — وفي الطعن الراهن قرار وزارة الاوقاف رقم ١٥٥٩ في ١٩٥٩/٧/٢٠ بإنهاء خدمة الطاعن اعتباراً من ٩ من مارس سنة ١٩٥٩ تاريخ الحكم عليه في جنابه احراز سلاح بدون ترخيص . — اعتبر من قبيل الإجراءات التنفيذية اللازمة لتنفيذ حكم القانون (الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ والفقرة السابعة من المادة ١٢٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وترتيباً على ذلك فان الموظف أو المستخدم الذي انتهت خدمته بحكم جنائي لا ينتهي نه العودة الى عمله الا بقرار تعيين جديد فيها لو جازت هذه الاعادة قانوناً . واستناد الطاعن الى موقف جهة الإدارة ليرا لا يعول عليه امام التمسك بحكم القانون . كما انه لا محل للقول بضرورة تعرض قرار العزل واستصداره من مجلس التأديب أو من المحكمة التأديبية — على النحو الذي ذهب اليه الطاعن في الطعن الراهن — ذلك ان العزل في الصورة التي نحن بصدد حلها لا ينطوي على عقوبة تأديبية يختص بها مجلس التأديب أو أية سلطة تأديبية أخرى ، وانما يتم بالفعل منذ اللحظة التي أصبح فيها الحكم الجنائي نهائياً .

(طعن ١٤١٢ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٢٤) .

قاعدة رقم (٥١)

المبدأ :

صدور حكم في جنابة من محكمة الثورة بـ القرار الصادر بالفصل
قرار ادارى منشئ ، وليس عملا تنفيذيا يقترب بقوة القانون — أساس
ذلك وأثره تحصن هذا القرار بغوات المواعيد .

ملخص الحكم :

ان ما يذهب اليه المدعى في الطعن من ان القرار الصادر بفصله ليس
الا عملا تنفيذيا ترتب بقوة القانون على صدور حكم محكمة الثورة ضد
المدعى وانه بهذا الوصف لا يعد قرارا اداريا يتحصن بميعاد الستين يوما
الذى حدده الشارع اجلا للظلم ، لا اعتداد بذلك ما دام أن المركز القانوني
الخاص بانتهاء رابطة التوظيف لا ينشأ الا بقرار الفصل المشترك اليه الذى
يقوم على واقعة قانونية هي صدور الحكم عليه في جنابة كسب لاصداره
شأنه في ذلك شأن اى قرار ادارى يقوم عن سببه ، واذا كانت الفقرة
الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون موظفى الدولة قد أوردت في هذا الشأن
حكما تنظيميا عاما فان المركز القانونى للموظف لا يتغير تلقائيا بمجرد صدور
الحكم على الموظف في جنابة وانما تتدخل الادارة بعمل ايجابى تنزل به حكم
القانون على وضعه الفردى متى قدرت. فوافر شروط انطباقه في حقه ، وهى
بمسبيل ذلك انها تتدخل بسلطانها التقديرية في بيان طبيعة الجريمة وابعادها
المقضى بها ، ومن الجلى الواضح في حالة المدعى بالذات بالنسبة لما نسب
اليه وحوكم من أجله أن دور جهة الادارة في التقدير والانشاء حيال ما اثر
حول طبيعة تلك الجرائم وما قام من جدل بشأن تكييفها — كان واضحا اكيدا
— كما أنه ليس صحيحا ما يقول به المدعى من ان قرار الفصل الباطل
لمخالفة القانون الا يتحصن لبدأ بغوات مواعيد الطعن فيه باللقاء اذ ان
هذا النوع من القرارات هو الذى يتقرر له وحده الحصانة بغوات المواعيد ،
طالما ان التراتل المشروعة تولد صحيحة وتستند حاصلتها من صدورهما
موافقة لاحكام القانون .

(طعن ٩٧٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١/١٠)

قاعدة رقم (٥٢)

المبدأ :

الحكم في جنائية يعد من قبيل الجرم الموجب للفصل — أساس ذلك من التعليلات المالية ومن نص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — ليس بشرط في ذلك أن تكون الجنائية مخلة بالشرف .

ملخص الحكم :

تنص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أن « تنتهى خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة لحد الأسباب الآتية :

(١)

(٢)

(٨) الحكم عليه في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف » .

وعلى ذلك فإنه يعد من قبيل الجرم الموجب للفصل في منطوق التعليلات المالية المشار إليها الحكم على المعامل في جنائية ولا يشترط أن تكون الجنائية مخلة بالشرف لأن لفظ الجنائية ورد في الفقرة ٨ من المادة المنقولة عنها مطلقا .

(طعن ٢٢٠ لسنة ١٠٠ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٢٧) .

قاعدة رقم (٥٣)

المبدأ :

الحكم الصادر من محكمة الجنائيات في ٩ من مارس سنة ١٩٥٩ بحبس الطاعن مع الشغل لمدة ستة أشهر في جنائية أحرّاز سلاح بدون ترخيص — الأمر بوثاق تنفيذ انمقوية الإصليّة دون عقوبة القتل — مؤدى ذلك عزل الطاعن نهائيا من وظيفته اعمالا لنص الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وقوع هذا العزل بقوة القانون وترتبه حتما من تاريخ صدور حكم محكمة الجنائيات — القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام المعاملين المدنيين بالدولة لا يسرى في شأن الطاعن إذ لم يكن في عداد المعاملين حين نفاذه .

ملخص الحكم :

ان وقائع الطعن الرامن وعناصره اللازمة للفصل فيه هي واضحة محددة ونرى غنى عن كل ما اثاره الطاعن في مذكراته من جدل حول فروض .
بحكمة جنائيات قنا امرت في حكمها الصادر في ٩ من مارس سنة ١٩٥٩ بحبس الطاعن مع الشغل لمدة سنة شهور في جنسية احرار سـلاح (مشـخـشـن) بدون ترخيص — وأمرت بوقف تنفيذ العقوبة الأصلية دون عقوبة العزل ولم يطعن في هذا الحكم ، ومؤدى ذلك عزل الطاعن نهائيا من وظيفته اعمالا لنص الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الذى كان سارى المفعول وقتذاك . وهو عزل وقع بقوة القانون وتم عملا صدور انقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشـلـن تنظيم العاملين المدنيين بالدولة ويوم صدوره في ١٢ من فبراير سنة ١٩٦٤ ونقـره في ١٨ منه . والعمل بأحكامه من اول يوليو سنة ١٩٦٤ لم يكن الطاعن في عداد أولئك العاملين الذين لا تسرى أحكام القانون الجديد الا عليهم اما الطاعن فقد كان معزولا من وظيفته حتيا ويقوة القانون من تاريخ صدور حكم محكمة جنائيات قنا عليه في ٩ من مارس سنة ١٩٥٩ .

(طعن ١٤١٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٤/٢٤) .

قاعدة رقم (٥٤)

المبدأ :

الحكم بعقوبة جنائية — عزل من الوظيفة — صدور حكم بمعاقبة احد العاملين بالسجن لمدة عشرة سنوات لاتهامه بالرشوة والتزوير في ٢٤ من فبراير سنة ١٩٥١ أى قبل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفى الدولة — عزله من وظيفته بقوة القانون باعتباره عتوبة تبعية لعقوبة السجن طبقا لنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات — اعتباره معزولا من وظيفته من تاريخ صدور الحكم عليه لا من تاريخ وقعه عن العمل .

ملخص الفتوى :

ان الحكم الصادر من المحكمة الجنائية باوانة الموظف غيبا هو منسوب اليه انما هو منشئ لهذا الاتهام ولا يكشف عنه وذلك ولما استقر عليه

الفقه الجنائي من أن المتهم بريء الى أن تثبت ادانته فقبل صدور الحكم بالإدانة فإن الأصل هو عدم ترتيب أية آثار سابقة على صدوره لأن ذلك يتضمن ادانة للموظف قبل أن تنصل المحكمة الجنائية في مدى صحة الاتهامات الموجهة اليه .

ومن حيث أن العزل من الوظيفة نتيجة ادانة الممثل في جنائية يعتبر من قبيل العقوبات التبعية وفقا لنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات وهي عقوبة لا تنفذ الا تبعا لتنفيذ العقوبة الأصلية الناصر بها الحكم ومن ثم فإنه لا يجوز تنفيذ العقوبة التبعية قبل تنفيذ العقوبة الأصلية لأنه من المستحيل أن يترتب الأثر قبل صدور الحكم لأنه يدور معه وجودا وعدما .

ومن حيث أن شعبة الشؤون الداخلية والسياسية بقسم الرأي تسيق ان انتهت في جلسنها المعقودة في ٢٨ نوفمبر سنة ١٩٥٤ — في حالة مماثلة — الى أن المستفاد من أحكام القوانين المعمول بها قبل صدور القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أن عزل الموظف من تاريخ إيقافه احتياطيا عن العمل لا يجوز الا بقرار تأييدي من مجلس التأديب المختص لما حيث يقع العزل كمعقوبة تبعية للحكم على الموظف بعقوبة جنائية تطبقا لنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات أو حيث يقضى بالحكم الجنائي بذلك فإنه لا يجوز لمجلس التأديب أو للمجلس المخصوص أن يحدد للعزل تاريخا آخر .

ذلك ان "الشارع حدد اختصاص كل من مجلس التأديب والمجلس المخصوص على نحو يجعل للاول ولاية الحكم بعزل الموظف وللثاني تفسير اثر هذا العزل على معاش الموظف وذلك فضلا عن اختصاص المجلس المخصوص بالحكم في الاستثناءات التي ترفع اليه عن القرارات التأديبية الابتدائية ، فالفترة خلتها من المادة الاولى من هيكرتو ٢٣٠ مارس سنة ١٩٠١ في شأن العقوبات التأديبية للموظفين والمستخدمين بالمصالح الملكية تنص على العزل فقط بدون الحرمان من المعاش كمعقوبة بجوز لمجلس التأديب توقيعها على الموظفين ، ونصت المادة الثانية من هذا القانون على ان العقوبات الأخرى بما فيها . . . الحرمان من المعاش كله أو بعضه يكون انحكم بها طبقا للشروط المنصوص عليها في القوانين والأوامر المالية

الجارى العمل بها .. » والقوانين والاولاير المشار اليها تقضى بأن الحكم بالحرمان من المعاش كله أو جزء منه بسبب التمزّل يختص به « مجلس مخصوص » يتألف من وكيل النظارة ذات الشأن بصفته رئيسا ومن النائب العمومى لدى المحاكم الاهنية ... » (مادة ٥) من الامر العالى الصادر فى ١٠ أبريل سنة ١٨٨٣ المحل بدكرتو ٤ ديسمبر سنة ١٨٩٢ ومرسوم ٥ اكتوبر سنة ١٩٢٢) .

والى هذا المعنى أيضا تشير المادة الرابعة من الامر العالى الصادر فى سنة ١٨٨٣ بعد تعد تعديلها بدكرتو سنة ١٨٩٤ ، فهذه المادة بعد أن نصت على أنه « إذا كان للأجزاء المحكوم به على المستخدم هو جزء الرفع فيطلب من المجلس المخصوص على كل حال أن يحكم فيما إذا كان هناك موجب لضياح كل أو بعض حقوق المستخدم فى المعاش . وهكذا نصت القواعد الملغاة على أن المجلس المخصوص يختص بالنظر فى الاستئنافات التى ترفع عن قرارات المجالس التذنيبية وبالنظر فى جميع الاحوال — متى قضى مجلس التأديب بالعزل — فى أمر الحرمان من المعاش كله أو بعضه وقد نص قانون المصلحة المالية على هذه القواعد . واستطردت فتوى شعبة الشؤون اداخلية والسياسية تقول أنه « إذا كان الموظف تسد سبق ابقائه عن العمل ، فقد نصت المادة (١١١) من قانون المصلحة المالية المشار اليه على أنه إذا حكم على المستخدم بالعزل فيعتبر عزله من تاريخ الايقاف ما لم يقرر مجلس التأديب غير ذلك .»

وواضح أن الفرض مما تقدم جميعه أن ألحكم بعزل الموظف يكون قد توقع عليه كجزاء تأديبي من المجلس المختص فى هذه الحالة يعتبر مزله من تاريخ الايقاف — إذا كان قد سبق وقفه — ما لم يقرر مجلس التأديب غير ذلك ، كما أنه يجب عرض الامر على المجلس المخصوص ليقرر ما يتبع فى شأن الحرمان من كل المعاش أو بعضه .»

أما إذا كان العزل واقعا بقوة القانون كعقوبة تبعية للحكم بعقوبة جنائية وفقا لنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات لو إذا قضت به المحكمة فإن القوانين التى كان معولا بها وكذلك قانون المصلحة المالية . لم تورد

نصا يستلزم عرض الامر على المجلس المخصص لاثبت وتحديد نتائج الحكم الجنائي ، وكل ما للمجلس المخصوص من سلطة حينئذ هو جواز الحكم بالحرمان من المعاش ، ذلك ان المادة الخمسة من الامر المسمى الصادر في سنة ١٨٨٢ التي تقدم ذكرها بعد ان نصت على ان الحكم بالحرمان من المعاش لا يملكه الا المجلس المخصص قضت بانه « يجوز ايضا بسبب الظروف حرمان المستخدم من المعاش بتهمه اذا صدر عليه الحكم بسبب ارتكابه جنائية او جنحة » . واضافت الفتوى المشر اليها انه يبين مما تقدم ان النص القاضي بعرض الامر على المجلس المخصوص ليحكم فيما اذا كان ثمة موجب لضياع كل او بعض حقوق المستخدم في المعاش نص علم يسرى سواء كان العزل بقرار تاديبى او نتيجة تبعية للحكم بمعقوبة جنائية . وان المجلس المخصوص لا يملك الحكم في اى حال بعزل الموظف ما دام ان الامر لم يعرض عليه عن طريق الاستئناف من جانب الادارة . فلذا لم يكن المجلس التاديبى هو الذى قرر العزل فان الموظف لا يعتبر مفصولا الا من تاريخ صدور الحكم الجنائي ضده .

ومن حيث ان حكم محكمة جنائيات بور سعيد في الجنائية رقم ١٤١٢ لسنة ١٩٤٥ الاسماعيلية والناسى بمعقوبة السيد / بالسجن لمدة عشر سنوات لاتهامه بالرشوة والتزوير قد صدر بطبسة ١٩٥١/٢/٢٤ اى قبل اول يوليوس سنة ١٩٥١ تلويح العمل بلقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شئ نظام مرئضى الدولة . ومن ثم فان عزل السيد المذكور من وظيفته يكون واقع بقوة القانون باعتباره عقوبة تبعية لعقوبة السجن وفقنا لنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات وبالتالى فان القرار الصادر من وزير العدل برقم ٥٨٢ لسنة ١٩٥٤ بتعديل تاريخ عزل السيد المذكور وجعله من تاريخ الحكم عليه في ١٩٥١/٢/٢٤ بدلا من تاريخ وقفه عن العمل في ١٩٥٤/٥/٢ هو قرار سليم ومتفق مع حكم القانون .

ولهذا انتهى راي الجمعية العمومية الى ان تاريخ عزل السيد المذكور من عمله هو تاريخ صدور حكم محكمة جنائيات بور سعيد في ٢٤ فبراير سنة ١٩٥١ عليه بالسجن لمدة عشر سنوات .

(فتوى ٦٧٢ في ١٩٧١/٧/٢) .

قاعدة رقم (٥٥)

المبدأ :

ترتيب الفصل على الحكم الصادر على الموظف في جنابة ولو بمعقوبة
الجنة طبقاً لنص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — صدور
الحكم على الموظف في جنابة وكذلك قرار فصله في ظل هذا القانون — لا تسرى
على الموظف بعد ذلك لحكم القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذي ألغى القانون
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — المجال الزمى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤
لا يمتد الى ما سبق نفاذه من وقائع تمت وتحققت آثارها في ظل القانون
الاول والا كان في ذلك تطبيق القانون بلثر رجعى بغير نص يجيز ذلك .

ملخص الحكم :

يستفاد من الحكم الوارد في المادة ١٠٧ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١
انه كان يترتب على صدور حكم على الموظف في جنابة ولو بمعقوبة جنة
انتهاء خدمته ، ولم يكن يحول دون تحقيق هذا الاثر في ظل القانون المذكور
ان تكون الجنابة غير مخلة بالشرف او ان يكون الحكم قد قضى بوقف تنفيذ
المعقوبة وحدها دون الاثار الجنائية المترتبة عليها ، وقد تحقق هذا الاثر
بالنسبة الى المدعى بصدور حكم من محكمة جنابات المنصورة في ١٠ من
مارس سنة ١٩٦٠ بمعاتبته بالحبس مع الشغل لمدة ستة اشهر مع وقف
تنفيذ عقوبة الحبس وبصدور القرار المطعون فيه مضمناً انتهاء خدمته منذ
ذلك التاريخ .

ولما كان الحكم المذكور قد صدر ضد المدعى وتحققت آثاره القانونية
كاملة في ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فان هذا القانون دون
سواه هو الذى ينطبق عليه ولا تسرى عليه لحكم القانون رقم ٤٦ لسنة
١٩٦٤ اذ ان المجال الزمى لسريان هذا القانون لا يمتد الى ما سبق نفاذه
من وقائع تمت وتحققت آثارها في ظل القانون الاول — والا كان في ذلك
تطبيق للقانون الجديد بلثر رجعى — بغير نص خاص يجيز ذلك — على
مركز قانونى كان قد نشأ واستكمل عناصر وجوده في ظل قانون سابق .

(ملحق ٧٥٤ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٧/٢/٢٥) .

قاعدة رقم (٥٦)

المبدأ :

ترتيب الفصل على الحكم الصادر على الموظف في جنائية ولو بمقوبة
الجنة طبقا لنص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — صدور
الحكم على الموظف في جنائية وكذلك قرار فصله في ظل هذا القانون —
لا تسرى على الموظف بعد ذلك احكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذي
لغى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المجال الزمى للقانون رقم ٤٦ لسنة
١٩٦٤ لا يمتد الى ما سبق نفاذه من وقائع تبت وتحقق آثارها في ظل
القانون الاول والا كان في ذلك تطبيق للقانون بانز وجمي بفسير نص
يجيز ذلك .

ملخص الحكم :

ان المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي
الدولة تنص على ان تنتهي خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة لاحد
الاسباب الآتية :

١ — بلوغ السن المقررة لترك الخدمة .

٢ — الحكم عليه في جنائية او في جريمة مخلة بالشرف .

٣ — ومؤدي ذلك ان الحكم اتجنتى يقضى وفقا لاحكام هذا
القانون الى عزل الموظف العام اذا كان الحكم صادرا في جنائية تمتى قام
هذا الوصف بالفعل المنسوب الى الموظف العام ، والذي جوزى من اجله
فلا مفر من ان يؤدي الحكم الصادر بادتته بسببه الى عزله سواء تضمن
الحكم توقيع عقوبة جنائية ام تضمن توقيع عقوبة الجنة فى انحالات المعينة
التي نص عليها القانون ، ذلك انه واضح ان القانون رقم ٢١٠ لسنة
١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة المشار اليه لم يفرق بين الاحكام الصادرة
في جنائية من حيث اثرها على مركز الموظف العام تبعا لنوع العقوبة التي
تتضمنها كما انه كذلك لم يفرق بين جنائية وجنائية أخرى تبعا لكونها مخلة
بالشرف او غير مخلة به : فنتساوى في الامر الاحكام الصغرة في جنائية
القتل العمد وجنائية هتك العرض وجنائية احرار سلاح ناري بغير ترخيص

أو غيرها ، إذ هي جميعا احكام صادرة في جنائية وكلها تنهى حتما وبحكم القانون العلاقة بين الموظف والدولة .

ولما كان الحكم الذى قضى بإدانة المطعون عليه في جنائية احراز سلاح بعمى ترخيص قد صدر في ظل العمل بأحكام اتقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة آتف الذكر .

وبذا لزم أن تفرتب عليه الآثار القانونية التى استتبعها والنس نص عليها هذا القانون ما دأبت الواقعة التى انبئت عليها هذه الآثار . وهى صدور الحكم قد تحققت بالفعل قبل الغائه بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة ، فليس من شأن صدور هذا القانون فى أثناء نظر الدعوى أن ينقل الواقعة المذكورة من الماضى ليخضعها لسلطانة ، كما لا ينسحب حكمه عليها بثئر رجعى دون نص فيه على ذلك . ومن ثم فلا يكون هناك محل لاعمال القانون الجديد الذى اشترط لانتهاء الخدمة أن يكون الحكم على العامل بعقوبة جنسية ، لتعلق الامر بواقعة لم تستج من تاريخ نفاذه بل سابقة عليه وخاضعة لحكم القانون القديم وحده الذى يبقى بعد الغائه ساريا فى شأن الآثار التى تحققت بالفعل ابان نفاذه ، ومنى استبعد تطبيق القانون الجديد سقط بالتالى الاستفاد الذى تام عليه الحكم المطعون ، به تطبيق احكام هذا القانون .

(طعن ١٩١ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٩٦٦/٤/٢٦) .

قاعدة رقم (٥٧)

المبدأ :

« موظف - حكم في جنائية - فصل - قرار ادارى - مسجبه - اعتبار الموظف المحكوم عليه في جنائية مفصولا بقوة القانون طبقا للمادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - القرار الصادر بإعلانه للعمل أو تعيينه - مخالف لنص المادة السادسة من القانون المذكور - لإدارة أن مسجبه في أى وقت طالما بقى الحكم الصادر في الجنائية قائما . »

ملخص الفتوى :

ان المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة والذي كان ساري المفعول في ذلك الوقت تقضى بانتهاك خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة الذي يحكم عليه في جنائية ومن ثم فإن هذا الموظف يعتبر مفسولا بقوة القانون نتيجة للحكم عليه في جنائية .

ولما كانت المادة السادسة من القانون المشار اليه تشترط تبيين يعين في احدى الوظائف الا يكون قد سبق الحكم عليه في جنائية ما لم يكن قد رد اليه اعتباره ، فإن القرار الذي يصدر بإعادة الموظف ، المحكوم عليه في جنائية الى عمله او بتعيينه يكون مخالفا لنص المادة السادسة المشار اليها ويجوز لجهة الادارة ان تسحب هذا القرار في أي وقت طالما بقى الحكم الصادر في الجنائية قائما .

(فتوى ١٨٨ في ١١/٧/١٩٦٦) .

ثالثا - الحكم بالعزل مع وقف التنفيذ :

قاعدة رقم (٥٨)

المبدأ :

المادة ٥٥ وما بعدها من قانون العقوبات - المقصود بوقف تنفيذ الآثار الجنائية المترتبة على الحكم - هو العقوبات التبعية والآثار الجنائية دون الآثار الاخرى المدنية والادارية كتناه خدمه الموظف وفقا للمادة ١٠٧ من قانون نظام موظفي الدولة .

ملخص الحكم :

ان وقف تنفيذ الآثار المترتبة على الاحكام الجنائية بالتطبيق للمادة ٥٥ من قانون العقوبات وما بعدها لا يشمل الا العقوبات التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، فلا يمتداهما الى الآثار الاخرى ، سواء اكانت هذه الآثار من روابط القانون انخاس او من روابط القانون العام ، أي سواء كانت مدنية أو ادارية .

(طعن ٥ لسنة ١ ق - جلسة ١٩٥٨/٧/١٢) .

قاعدة رقم (٥٩)

المبدأ :

ادانة الموظف في جنابة أو جريمة مخلة بالشرف — شمول الحكم بوقف التنفيذ والنص به على أن يكون الإيقاف شاملا لجميع الآثار الجنائية — ينصرف الى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التي تترتب على الحكم سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أو في غيره من القوانين — الحكم الصادر من محكمة الجنايات بحبس المظنون ضده ثلاثة أشهر مع الشغل وتغريمه ثلاثة جنيهات — النص فيه على وقف تنفيذ العقوبة على أن يكون الإيقاف شاملا لجميع الآثار الجنائية المترتبة على هذا الحكم — احترام حجية هذا الحكم بمؤداء ابقاء المظنون ضده في وظيفته وعدم أعمال حكم الفقرة ٨ من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — انتهاء الخدمة وفقا لحكم هذه الفقرة يعتبر من الآثار الجنائية التي لوقف الحكم تنفيذها .

ملخص الحكم :

إذا لم يحكم الجنائي بأن يكون إيقاف التنفيذ شاملا لجميع الآثار الجنائية انصرف هذا الأمر الى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التي تترتب على الحكم المذكور سواء ورد لنص عليها في قانون العقوبات أو في غيره من القوانين إذ أن طبيعتها جميعا واحدة ولو تعددت التشريعات التي تنص عليها ما دام أنها كلها من آثار الحكم الجنائي .. يؤكد هذا النظر ما ورد في المذكرة الإيضاحية لقانون العقوبات من جواز أن يكون إيقاف التنفيذ شاملا (للحرمان من حق الانتخاب) باعتباره عقوبة تبعية . مع أن هذا (الحرمان) لم يرد النص عليه في هذا القانون . بل كان عند صدوره في سنة ١٩٣٧ منصوصا عليه في تشريع آخر — هو المرسوم بقانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٣٥ الخاص بالانتخابات والذي حل محله القانون القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٦ بتنظيم مباشرة الحقوق السياسية .

ومن حيث أن محكمة جنليات اليوم عندما تضمنت في حكمها الصادر في ١٩ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ — بحبس المظنون ضده ثلاثة أشهر مع الشغل وتغريمه ثلاثة جنيهات — لم تترك بإيقاف تنفيذ العقوبة على أن يكون الإيقاف شاملا لجميع الآثار الجنائية المترتبة على هذا الحكم ثمة عـ

استهدت بحكما المقرن بايقاف التنفيذ الشامل لجميع الآثار الجنائية المحافظة على مركز المطعون فيه الوظيفى وعدم الاضرار بمستقبله . . . وكان مؤدى احترام حجية هذا الحكم ابقاء المطعون ضده فى وظيفته وعدم اعمال حكم الفقرة ٨ من المادة ١٠٧ من قانون الموظفين رقم ٢١٠ سنة ١٩٥١ فى حقه باعتبار ان انتهاء الخدمة وفقا لحكم هذه الفقرة من الآثار الجنائية التى اوقف الحكم تنفيذها . . . واذا ذهبت الجهة الادارية غير هذا المذهب واعتبرت خدمة المطعون ضده منتهية بصدور الحكم المذكور عليه تكون قد اهدرت حجية هذا الحكم وخالفت احكام القانون الخاص بايقاف التنفيذ الشامل لجميع الآثار الجنائية .

(ملعن ٢٢٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٩٦٥/٣/٢٧) .

قاعدة رقم (٦٠)

المبدأ :

الحكم فى جنائية او جنحة بالفرامة او الحبس مدة لا تزيد على سنة — للمحكمة ان تأمر بايقاف العقوبة — جواز ان يكون الايقاف شاملا لاية عقوبة تبعية ولجميع الآثار الجنائية — الايقاف اختيارى للقاضى له ان يقرر به بناء على طلب الخصوم او من تلقاء نفسه .

ملخص الحكم :

ينص قانون العقوبات فى المادة ٥٥ منه على انه « يجوز للمحكمة عند الحكم فى جنائية او جنحة بالفرامة او بالحبس مدة لا تزيد على سنة ان تأمر فى نفس الحكم بايقاف تنفيذ العقوبة اذا رأت من اخلاق المحكوم عليه او ماضيه او سنه او الظروف التى ارتكب فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود الى مخالفة القانون ويجب ان يتبين فى الحكم اسباب الايقاف ويجوز ان يجعل الايقاف شاملا لاية عقوبة تبعية ولجميع الآثار الجنائية » وجعل وقف التنفيذ شاملا للعقوبات التبعية او للآثار الجنائية التى تترتب على الحكم انما هو مبدأ جديد استحدثه قانون العقوبات عند تعديله فى سنة ١٩٣٧ وقد جاء فى المذكرة الإيضاحية بيانا له ما يأتى : « . . . يجوز جعل الايقاف شاملا لاية عقوبة تبعية كمراتبة البوليس والحرمان من حق الانتخاب

كما يجوز أن يشمل جميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم كاعتبار الحكم سابقة في المود . ولم يكن هذا جائزا في قانون سنة ١٩٠٤ وقد اقتبسه المشرع من القوانين الحديثة لما عن سلطة المحكمة متى توفرت الشروط السابق بيانها فيجوز للقاضي أن يأمر بإيقاف التنفيذ أي أن الإيقاف اختياري متروك لتقدير القاضي فنه أن يأمر به بناء على طلب الخصوم أو من تلقاء نفسه كما أن نه أن يرفضه ومتى أمر بالإيقاف تعين عليه أن يذكر أسباب ذلك في الحكم .

(طعن ٢٢٠ لسنة ١٠ ق - جلسة ١٩٦٥/٢/٢٧) .

قاعدة رقم (٦١)

المبدأ :

أمر الحكم الجنائي بأن يكون إيقاف التنفيذ شاملا لجميع الآثار الجنائية التي تترتب على الحكم المذكور سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أو في غيره من القوانين - أساس ذلك أن طبيعتها جميعا واحدة ولو تعددت التشريعات التي تنص عليها .

ملخص الحكم :

تنص المادة ٥٥ من قانون العقوبات على أنه « يجوز للمحكمة عند الحكم في جنائية أو جنحة بالغرامة أو بالحبس مدة لا تزيد على سنة أن تأمر في نفس الحكم بإيقاف تنفيذ العقوبة إذا رأت من أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التي ارتكب فيها الجريمة ما يبيح على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى مخالفة القانون ويجب أن تبين في الحكم أسباب إيقاف التنفيذ .. ويجوز أن يجعل الإيقاف شاملا لاية عقوبة تبعية ، وجميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم » . فالمرع الجنائي قد أجاز للقاضي وبشروط معينة ، يتعلق بعضها بالجريمة موضوع المحاكمة ؛ وبعضها بالعقوبة المحكوم بها ، والبعض الآخر بحالة المجرم ، لجسز له لو يأمر بوقف تنفيذ العقوبة .

والاصل هو ان ينصرف الوقت الى العقوبة الاصنية وحدها لانه نظام يرمى الى تهديد المجرم بالحكم الصادر بالعقوبة فخلو الشارع للقاضي السلطة في ان يامر بوقف تنفيذ العقوبة التي يصدر بها حكمه مدة معينة من الزمن تكون بمثابة فترة للتجربة ، يطلب المحكوم عليه بان لا يمسود في خلالها الى ارتكاب جريمة جديدة اذا هو اراد ان يفلت نهائيا من العقوبة المحكوم بها عليه ، وان يعتبر الحكم الصادر بها كن لم يكن ، والا نفذت عليه هذه العقوبة فضلا عما يحكم به عليه للجريمة الجديدة . ومع ذلك للقاضي ان يامر بوقف تنفيذ العقوبات الثانوية من تسمية او تكييف بل ان للقاضي ان يمد اثر الوقت الى كافة الآثار الجنائية المترتبة على الحكم . اما قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد اكدت بالاشارة الى الحكم الذي يصدر على الموظف في جنسية او في جريمة مخلة بالشرف باعتبار الحكم سببا من اسباب انتهاء خدمة الموظف اي انه قد ذكر في النص لفظ (اتحكم عليه) دون وصف خاص . فاذا امر القاضي بوقف تنفيذ العقوبة الاصنية وما يتبعها من عقوبات فهل يترتب على الحكم رغم ذلك - وفي ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ان الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ قطع العلاقة انتي تربط الموظف بالدولة ؟ ان هذه المحكمة العليا قد اجابت على ذلك في حكمها الاول في هذا الصدد (الطعن رقم ٥ لسنة ٤ ق بجلسة ١٢ من يوليو سنة ١٩٥٨ بما يفيد انها قررت تماها بين الميدان الجنائي من ناحية والميدان الاداري من ناحية اخرى . فالحكم له في الميدان الجنائي احكامه الخاصة وله كذلك آثاره التي تختلف في حالة وقف تنفيذ العقوبة عنها في حالة شمولها بالنفاذ اما الميدان الاداري فيستقل بذاته ، وللحكم في نطقه احكامه وآثاره المتميزة ، ومن بين هذه الآثار انتهاء العلاقة الوظيفية ، وهي نتيجة تترتب على الحكم سواء اكانت العقوبة التي تضمنها واجبة النفاذ ام انه قد امر بوقف تنفيذها اذ ان هذا الاختلاف قد يكون له اثره في مدى نفاذ العقوبة في الميدان الجنائي ولكنه في الميدان الاداري عديم الاثر . فلكل من العزل كمعقوبة جنائية بالتطبيق لاحكام قانون العقوبات ، والعزل تاديبيا كان ام اداريا ، وبالتطبيق لاحكام قانون موظفي الدولة ، لكل مجاله واوضاعه وشروطه واحكامه الخاصة به في التطبيق . ثم عادت هذه المحكمة العليا بعد اذ ادركت ان الحاجز الذي اقامته بين آثار الحكم جنائيا وآثاره اداريا في الطعن

رقم (٥) أن يتم بشئ من التشدد ويصحح التسليم به دون تحفظ أصدرت هذه المحكمة حكمها بجلسة ١٣ من مارس سنة ١٩٦٥ فى الطعن رقم ٣٢٠ لسنة ١٠ ق بما يفيد أنه اذا لمر الحكم الجنائى أن يكون ايقاف التنفيذ شاملا لجميع الآثار الجنائية انصرف هذا الأمر الى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التى تترتب على الحكم المذكور سواء ورد النص عليها فى قانون العقوبات او فى غيره من القوانين اذ أن طبيعتها جميعا واحدة ، ولو تعددت التشريعات التى تنص عليها ما دام انها كلها من آثار الحكم الجنائى .

(طعن رقم ١٤١٣ لسنة ٧ ق — جلصة ١٩٦٥/٤/٢٤)

قاعدة رقم (٦٢)

المبدأ :

وقف التنفيذ لمدة محددة من تاريخ النطق بالحكم ، على أن يكون الوقف شاملا لجميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم — نص المادة ٥٩ عقوبات على اعتبار هذا الحكم كان لم يكن بعد انقضاء مدة الوقف دون صدور حكم بالغاء الوقف خلالها — انره — اعتبار القرار الإدارى الصادر بفصل المحكوم عليه بعد انقضاء مدة الوقف على هذا الوجه فاقدا ركن السبب .

ملخص الحكم :

تنص المادة ٥٩ عقوبات على أنه « اذا انقضت مدة الإيقاف ولم يصدر خلالها حكم بالغائه فلا يمكن تنفيذ العقوبات المحكوم بها ويعتبر الحكم بها كأن لم يكن » ومظاهر هذا النص واضح فى أن الحكم بعد انقضاء مدة الإيقاف يعتبر كأن لم يكن بما اشتمل عليه من عقوبات بهدلولها الواسع % أى سواء اكتفت عقوبات أصلية أو تبعية وبمعنى آخر ، يزول كل اثر لهذا الحكم ..

وعلى ما تقدم فاذا مضت المدة التى أمر الحكم بوقف تنفيذ العقوبة خلالها على تاريخ صدور الحكم المطعون عليه ، قبل أن يصدر القرار الإدارى بفصله من الخدمة ، فان هذا القرار يكون قد صدر مستندا الى

حكم يعتبره القانون بعد انقضاء هذه المدة كأنه لم يكن وغير ممكن تنفيذ العقوبات المفوضة بها ، ومن ثم يكون القرار المذكور — بحسب الظاهر — قد صدر غلطا للسبب الذي قلم عليه ..

(طعن رقم ١٢٤٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٢/٢/٢٣)

قاعدة رقم (٦٣)

البدا :

حكم في جنابة مع وقف التنفيذ — اعادة للخدمة — علاوة دورية — الموظف المحكوم عليه في جنابة وقف التنفيذ — انتهاء مدة الوقف دون الحكم بانفائها يترتب عليه اعتبار الحكم الصادر في الجنابة كأن لم يكن — اثر ذلك : اعتبار قرار التعيين أو الاعادة للخدمة صحيحا من تاريخ انقضاء مدة الوقف ويمتنع على الإدارة سحبه — حسب يبعد علاوة الموظف في هذه الحالة من بعد انقضاء ثلاث سنوات على صدور الحكم مع وقف التنفيذ .

ملخص الفتوى :

بما كان الحكم الصادر ضد الموظف قد لم يوقف تنفيذ العقوبة المدنية لمدة ثلاث سنوات وليس في الأوراق ما يدل على أن وقف التنفيذ قضى بالغاءه خلال الفترة المذكورة .

ولما كانت المادة ٥٩ من قانون العقوبات تقضى بأنه اذا انقضت مدة الايقاف دون أن يصدر خلالها حكم بالغاءه فلا يمكن تنفيذ العقوبة المحكوم بها ويعتبر الحكم بها كأن لم يكن — وبذلك يزول كل اثر لهذا الحكم

لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع الى أن الموظف المحكوم عليه في جنابة يعتبر طبقا للقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ مفصولا بقوة القانون — وإن القرار الذي يصدر باعادته لصله أو تعيينه يكون مخالفا لنص المادة السادسة من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ سالف الذكر ويجوز لجهة الإدارة أن تسحبه في أي وقت طالما بقي الحكم الصادر في الجنابة قائما .

فإذا كان الحكم الصادر في الجنائية مع وقف التنفيذ وانتهت مدة الوقف دون الحكم بالبراءة خلال مدة الوقف ، فإن هذا الحكم يعتبر كأن لم يكن ويمنع في هذه الحالة على جهة الإدارة أن تسحب قرارها بإعادة الموظف أو تعيينه — ويعتبر قرار الإعادة للخدمة أو قرار التعيين صحيحاً في وقت توافر صلاحية الموظف لذلك بعد اعتبار الحكم كأن لم يكن ببلتهاء مدة وقف التنفيذ ويحسب بمعد علاوته الدورية من بعد انقضاء ثلاث سنوات على صدور الحكم مع وقف التنفيذ .

(فتوى رقم ١٨٨ في ١٩٦٦/١١/٧)

قاعدة رقم (٦٤)

المبدأ :

إنهاء الخدمة بسبب الحكم في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف — وقف تنفيذ الحكم الجنائي لا يقتصر أثره على العقوبات التبعية والتكليفية والآثار المقررة في المجال الجنائي — امتداد أثره إلى جميع الآثار التي تترتب على صدور الحكم أيأ كان المجال الذي تقرر فيه هذه الآثار — يكفي أن يكون الأثر مترتباً على الحكم ومرتبطاً به ارتباط السبب بالنتيجة لكي يعتبر من توابع الحكم الجنائي سواء ورد النص عليه في قانون العقوبات أو في أي قانون آخر .

ملخص الفتوى :

إنهاء خدمة الموظف بسبب الحكم عليه في جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف — وفقاً لحكم الفقرة (٨) من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — يعتبر أثراً من الآثار المترتبة على الحكم الجنائي الصادر ضده ، ومن ثم فإنه يترتب على الأمر بوقف تنفيذ العقوبة والآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، وقف أعمال الأثر الخاص بإنهاء خدمة الموظف . ذلك أن وقف تنفيذ الآثار المترتبة على الأحكام الجنائية . لا يقتصر على العقوبات التبعية أو التكليفية أو الآثار المقررة في المجال الجنائي ، بل أنه يمتد ليشمل جميع الآثار التي تترتب على صدور الحكم ، أيأ كان المجال الذي

تقرر فيه هذه الآثار . إذ أنه حيث يرتب الشارع أثرا بذاته على صدور حكم جنائي ، فإن هذا الأثر يدور وجودا وعندما مع هذا الحكم ، ويرتبط به ارتباط السبب بالنتيجة ، فيسرى عليه كل ما يرد على هذا الحكم ، إما بالتنفيذ أو بوقف التنفيذ ، فهو بهذه المثابة يعتبر من توابع الحكم الجنائي وآثاره ، ويترتب على صدوره . ولذلك فإن وقف الآثار الجنائية المترتبة على انحكم الجنائي إنما يتسبب ليشمل في محلوله كلفة الآثار التي تترتب على هذا الحكم ، سواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أو في غيره من القوانين الأخرى ، ما دامت كلها من آثار الحكم الجنائي . والتول بغير ذلك يتضمن مجافاه بطبق الامور . واهدارا لحجية الحكم . تلك الحجية التي يجب احترامها في جميع المجالات ، سواء في ذلك المجال الجنائي ، أو غيره من المجالات الأخرى ، ومنها المجال الإداري .

وبهذا قضت المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٦٣٥ لسنة ٩ ق والطعن رقم ٣٢٠ لسنة ١٠ ق بجلسة ٢٧ من مارس سنة ١٩٦٥ .

ومن حيث أن الحكم الصادر ضد الموظف المذكور — في جريمة النصب التي أسندت إليه — قضى بمعاقبته بالحبس لمدة شهر . مع وقف تنفيذ العقوبة . على أن يكون للإيقاف شاملا لكافة الآثار المترتبة على الحكم . ومن ثم فإنه لا يجوز إنهاء خدمة الموظف المذكور . وفقا لحكم الفقرة (٨) من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥٢ — المشار إليه ، نظرا لوقف أعمال الأثر الخاص بإنهاء خدمته . تبعا لوقف تنفيذ كلفة الآثار المترتبة على الحكم الجنائي الصادر ضده .

لهذا انتهى رأي الجمعية الصومية الى أنه لا يترتب على الحكم الجنائي الصادر ضد السيد إنهاء خدمته تلقائيا .
(فتوى ٥٢٢ في ١٩٦٥/٥/٢٥)

قاعدة رقم (٦٥)

المبدأ :

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — إنهاء خدمة الموظف بحكم القانون — لا يغير من ذلك شمول الحكم الجنائي بوقف التنفيذ مادام أن المحكمة أمرت بوقف تنفيذ العقوبة ولم تأمر بوقف تنفيذ الآثار المترتبة على الحكم .

ملخص الحكم :

ان الطاعن - وقد حكم عليه بالعقوبة فى جريمة اعطاء شيك بدون رصيد واصبح هذا الحكم نهائيا - فانه يقوم فى شأنه مسبب من اسباب انتهاء الخدمة المنصوص عليها فى المادة ١٠٧. المخو عنها ويتمين لذلك فصله من الخدمة بحكم القانون دون حاجة الى محاكمة تاديبية . ولا يغير من ذلك ان المحكمة الجنائية قد امرت بوقف تنفيذ العقوبة لمدة معينة - وذلك لظروف التى ارتأتها ومنها قيام الطاعن بسداد قيمة الشيكات اثناء المحاكمة - وذلك لانه تبين من الاطلاع على هذا الحكم ان المحكمة قد امرت بوقف تنفيذ العقوبة فقط ولم تحكم بوقف تنفيذ الآثار المترتبة على هذا الحكم ، وعلى ذلك فان هذا الحكم - على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - لا يمنع من ترتيب الآثار المترتبة على الحكم : سواء اكانت آثارا جنائية أم مخنية أم ادارية .

(طعن ١١ لسنة ١٠ ق - جلسة ١١/٥/١٩٦٦)

رابعا : العزل للحكم فى جريمة مخلة بالشرف .

قاعدة رقم (٦٦)

المبسدا :

موظف - انتهاء خدمة بسبب ارتكاب جريمة مخلة بالشرف - معيار الجريمة المخلة بالشرف - عدم وجود معيار موحد لتكييف الجريمة فى هذه الحالة وجوب النظر فى كل حالة على حدة .

ملخص الفتوى :

ان المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تد جعلت الحكم على الموظف فى جريمة مخلة بالشرف سببا لانتهاء

خدمته ، إلا أن هذا القانون لم يورد بياناً بما يعد من الجرائم مخرلاً
بالشرف مرتكبها كما لم يتضمن معياراً لتحديد هذه الجرائم ، وبالمثل فإن
قانون العقوبات لم يورد مثل ذلك البيان أو المعيار .

ويمسب مقدياً تحديد الجرائم المخلة بالشرف ، كما أنه يتعذر وضع
معيار مانع في هذا الشأن ، لأن الأمر في اعتبار جريمة ما مخرلاً بالشرف
يتصل بمناصر عدة واعتبارات مختلفة من ذلك طبيعة الوظيفة ونوع العمل
الذي يؤديه الموظف المحكوم عليه ونوع الجريمة وظروف ارتكابها والأنعمال
المكونة لها ومدى كشفها عن ضعف الخلق وانحراف الطبع والتأثر
بالشهوات والنزوات وسوء السيرة ، والحد الذي ينعكس إليه أثرها على
الوظيفة ، وغير ذلك من الظروف والاعتبارات الأمر الذي لا مندوحة معه
من بحث كل حالة على حدة ودراستها منفردة لبيان ما إذا كانت الجريمة
تعتبر مخلة بالشرف في تطبيق المادة ١٥٧ من القانون رقم ٢١٠
لسنة ١٩٥١ ، لهذا انتهى رأي الجمعية العمومية إلى أنه يصعب وضع
بيان بالجرائم المخلة بالشرف أو بيان لتحديدها ، وإنما يبحث أمر
كل جريمة على حدة .

(فتوى ٢٥٩ في ٢٠/٤/١٩٦٤)

قاعدة رقم (٦٧)

المبدأ :

لم يحدد القانون الجرائم المخلة بالشرف تحديداً جامعاً مائماً —
تعريفها — هي التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع — مثال
— جريمة اصدار شيك بدون رصيد .

ملخص الحكم :

تكمل المشرع في قانون العقوبات بتحديد الجنائيات في وضوح وجللاء .
أما الجرائم المخلة بالشرف فلم تحدد في هذا القانون أو في سواء
تحديداً جامعاً مائماً كما كان بالنسبة للجنائيات ، على أن المتفق عليه

انه يمكن تعريف هذه الجرائم بأنها هي تلك التي ترجع الى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع . والشخص اذا انحدر الى هذا المستوى الأخلاقي لا يكون اهلا لتولى المناسبات العملية التي يقتضي فهم يتولاها ان يكون متحليا بالامانة والنزاهة والشرف واستقامة الخلق ولما كانت جريمة اصدار شيك بلا رصيد المنصوص عليها في المادة ٢٢٧ من قانون العقوبات هي كجريمة النصب - تقتضي الالتجاء الى الكذب كوسيلة لسلب مال الغير فهي لذلك لا تصدر الا عن انحراف في الطبع وضعف في النفس ، ومن ثم فلها تكون في ضوء التعريف - سالف الذكر - محلة بالشرف .

(طعن ١١ لسنة ١٠ ق - جلسة ١٩٦٦/١١/٥)

قاعدة رقم (٦٨)

المبدأ :

جريمة محلة بالشرف - جريمة اصدار شيك بدون رصيد من الجرائم المحلة بالشرف - اساس ذلك ما تنطوي عليه من مسلسل بسملة الموقف ونيته وتأثيرا على الثقة في امانته ونزاهته وصلاحيته وما تتطلبه من قصد جنائي خاص حتى الحقها الشارع بجريمة النصب وعاقب عليها بالعقوبة المقررة لها - لحكم بالحبس مع الشغل في جريمة اصدار شيك بدون رصيد - اهاء خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة بسبب هذا الحكم ، يقع لازما بقوة القانون دون حاجة الى قرار خاص بذلك - القرار الصادر بذلك في هذه الحالة لا ينشئ بذاته مركزا قانونيا ولا يعدو ان يكون اجراء تعينيا يقتضي الحكم .

ملخص الحكم :

اذا كانت جريمة اصدار شيك بدون رصيد هي من الجرائم المحلة بالشرف بملولها المعنى بالمادتين ٢/٦ و ٨/١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة لمناسها بسملة الموظف ونيته وتأثيرها على الثقة في امانته ونزاهة معاملاته اذ انها تتطلب قصدا

جنائيا خلاصا يقوم على توافر سوء النية وتصد الاضرار بالمجنى عليه حتى ان الشارع احققها في المادة ٢٢٧ من قانون العقوبات بجريمة النصب وعاقب عليها بذات العقوبات التي تزرها في المادة ٢٣٦ منه لجريمة النصب ، وكان الحكم على الموظف بالحبس مع الشغل في جريمة هكذا شلتها مما يؤثر في صلاحيته لتولي الوظيفة العامة او الاستمرار فيها . اذ ينمكس صداه على هيئتها وكرامتها واعتبارها ، فان انتهاء خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة بسبب هذا الحكم يقع نزوما بقوة القانون تطبيقا لنص الفقرة الثالثة من المادة ١٠٧ من قانون نظم موظفي الدولة ما دام قد توافر شرطه ، فتقطع صلة الموظف بالوظيفة العمومية بمجرد تحقق هذا السبب دون حاجة الى قرار خاص بذلك - والقرار الذي يصدر بانتهاء خدمة الموظف في هذه الحالة لا ينشئ بذاته مركزا قانونيا مستحدثا للموظف ، بل لا يعطو لن يكون اجراء تنفيذيا لمقتضى احكام الجنائي الذي رتب عليه القانون انتهاء الخدمة حتما باعتباره اعلانا وتسجيلا للآثر التبعي الذي ترتب من قبل بحكم القانون والذي لا معدى عن اعماله دون ترخيص من جهة الادارة في هذا الشأن .

(طعن ١٦٧٢ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٢/١٢/٢٩)

قاعدة رقم (٦٩)

المبدأ :

نص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على انتهاء خدمة الموظف اذا حكم عليه في جريمة بخلة بالشرف - تعريف الجريمة المخلة بالشرف - اعتبار جريمة اعطاء شيك بدون رصيد من هذا النوع من الجرائم - اثر ذلك - انتهاء الخدمة بالحكم فيها بالادانة - لا يغير من هذا الاثر وقف تنفيذ العقوبة وفقا شاملا كافة الآثار الجنائية المترتبة عليها .

ملخص الفتوى :

تقتضى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة بانتهاء خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة لأسباب محددة

منها « الحكم عليه فى جنائية أو جريمة مخلة بالشرف » ويستفاد من هذا النص أن الجرائم ليست كلها سواء من حيث اثرها على رابطة التوظف التى تربط الموظف بالحكومة فمنها ما يستتبع ارتكباها والحكم بالادانة فيها فسم هذه الرابطة ، وينتظم هذا النوع الجنيلات كثرة وكذا الجرائم المخلة بالشرف ، ومنها ما لا يستتبع هذه النتيجة بحكم القانون وهو ما عدا ذلك من جرائم ..

وقد تكفل الشارع فى قانون العقوبات بتحديد الجنيلات فى وضوح وجلاء ، لها الجرائم المخلة بالشرف فلم يحددها الشارع فى هذا القانون أو سواء تحديدا جاعلا ملغيا كما كان شأنه بالنسبة الى الجنيلات وكذلك عرض لها فى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المشار اليه دون تحديد ماهيتها على أنه يمكن تعريف هذه الجرائم وتمييزها عما عداها بانها ترجع الى ضعف فى الخلق وانحراف فى الطبع وخضوع للشهوات مما يزرى بالشخص ويوجب احتقاره وتجريده من كل معنى كريم فلا يكون جديرا بالثقة ، وغنى عن البيان ان من ينحدر الى هذا المستوى الاخلاقي لا يكون اهلا لتولى المناصب الهامة التى تقتضى فبين يفولاها أن يكون متحليا بخصال الامة والنزاهة والشرف واستقامة الخلق .

ويعتبر تعنيف جريمة اعطاء شيك بدون رصيد فى ضوء هذا التعريف لمعرفة ما اذا كانت تدخل فى نطاقه أم تخرج عن هذا النطاق .

وهذه الجريمة لا تعدو أن تكون صورة من صور جريمة النصب مما حدا ببعض المحاكم الى تأنيها والمطلب عليها بوصفها صورة من صور النصب وذلك قبل النص عليها صراحة فى القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٢٧ .

ولما كانت جريمة النصب فى كافة صورها تقتضى الالتجاء الى الكذب كوسيلة الى سلب مال الغير فهى تجمع بين رذيلتى الكذب وسلب مال الغير وكلتاها لا تصدر الا عن انحراف فى الطبع وضعة فى النفس .

ويؤيد هذا النظر ان المشرع جمع بين هذه الجريمة وبين جرائم النصب وخيانة الامة فى باب واحد هو الباب العاشر لاتها كلها سواء فى

نظره وتقديره من حيث منافعها للخلق الكريم والطبع المستقيم ، وأحل في العتق عليها إلى المادة ٢٢٦ عقوبات الخاصة بجريمة النصب فكشف بذلك عن قصده في اعتبار هذه الجريمة صورة من صور النصب تعذر ادخالها في مادة خاصة على نحو ما أشار إليه في المذكرة الايضاحية للقانون .

وعلى هدى ما تقدم يكون الموظف الذي حكم عليه بمقوية الغرامة في ارتكاب جريمة اعطاء شيك بدون رصيد ، تد ارتكب جريمة مخلة بالشرف ومن ثم يقوم في شأنه سبب من أسباب انتهاء الخدمة المنصوص عليها في المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة وينص لذلك فصله من الخدمة بحكم انقضاء دون حجة الى محاكمة تأديبية ولا يغير من هذا النظر وقف تنفيذ العقوبة وقفا شاملا كانه الآثار الجنائية المترتبة على الحكم تلك ان وقف تنفيذ الآثار المترتبة على الاحكام الجنائية بالنظر بالمادة ٥٥ من قانون العقوبات وما بعدها لا يشمل الا العقوبة التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، فلا يجاوزها الى الآثار الأخرى سواء أكانت هذه الآثار من روابط انقضاء الخاص أو من روابط القانون العلم أي سواء أكانت مدنية أم إدارية كما أنه يجب التفرقة بين العزل كمقوية جنائية تبعية أو تكميلية ، وبين انتهاء خدمة الموظف ونصم رابطته بالتوظيف نهائيا بالتطبيق للفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفي الدولة ، فكل منهما مجاله ولواضعه وشروطه وأحكامه الخاصة به في التطبيق وليس ثمة تلازم بينهما في كل حال من الأحوال ، وإن كان قد يقع التلاقي في تحقيق الأثر في بعض الأحوال ، فلا يجوز إذا تعطلت أحكام قانون التوظيف في مجال تطبيقها متى قام موجبها واستوفت أوضاعها وشروطها .

نهذا انتهى الرأي إلى أن جريمة اعطاء شيك بدون رصيد تعتبر جريمة مخلة بالشرف في مفهوم المادة ١٥٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة ، ومن ثم تنتهي خيانة الموظف بالحكم بإدانته فيها ولو قضى الحكم بوقف تنفيذ العقوبة وقفا شاملا كافة الآثار الجنائية المترتبة عليه .

قاعدة رقم (٧٠)

المبدأ :

عاملون منزيون بالدولة — فحص — جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة — عدم وجود تحديد قاطع لما يعتبر كذلك — جنحة اعطاء شيك بدون رصيد ليست في جميع الأحوال جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة — المرجع في اعتبارها كذلك وفي إنهاء خدمة الموظف طبقاً للمادة ٧/٧٧ من نظام العاملين المدنيين أو النظر في إبره ادلاريا أو تاليسيا — هو السلطة الإدارية المخوط بها تطبيق القانون — خضوع قرارها في هذا الشأن لرقابة القضاء .

ملخص الفتوى :

إن القانون لم يحدد ما يعتبر من الجرائم مخلاً بالشرف أو الأمانة ولعل المشرع فعل ذلك حتى يكون هناك مجال للتقدير وأن تكون النظرة إليها من المرونة بحيث تساير تطورات المجتمع فالجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة هي تلك التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك وينظر إلى مرتكبها بعين الإزدراء والاحتقار إذ يعتبر ضعيف الخلق منحرف الطبع دنئ النفس ساقط المروءة فإذا تمت الجريمة بحسب الظروف التي ارتكبت فيها عن ضعف في الخلق أو عن انحراف في الطبع أو تأثر بالشهوات والنزوات أو سوء السير، كانت مخلة بالشرف أو الأمانة تنتهي بها الخدمة بقوة القانون وفقاً للفترة السالبة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وإن لم تتم عن شيء من ذلك فلا تعتبر مخلة بالشرف أو الأمانة بصرف النظر عن التسمية المقررة لها في القانون .

ولما كانت جنحة اعطاء شيك بدون رصيد ليست في جميع الأحوال مما ينظر إلى مرتكبها هذه النظرة إذ تختلف النظرة إليها من هذه الوجهة بحسب الظروف التي تمت فيها وما ينكشف من وقائعها من أفعال تتم عن ضعف في الخلق وما تتطوى عليه نفسية مرتكبها من لوم في الطبع أو دناءة في النفس أو رغبة في اكل أموال الناس بالباطل أو لا تتم عن شيء من ذلك .

والأرجح في تقدير ظروف كل حالة وإنهاء خدمة الموظف طبقا للفقرة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين سالف الذكر أو النظرة في أمره اداريا او تاديبيا هو لجهة الادارة التابع لها الموظف وقرارها في هذا التقدير يخضع لرتابة القضاء ان هي انحرفت او تجاوزت الحدود كما ان لها ان تصرف النظر عن مؤاخزته ان رأت أن ليس فيها ارتكبه ما ينعكس على عمله الوظيفي .

ماذا كان الثابت من الاوراق أن السيد / ... رئيس القلم الجنائي بنبيلة الساحل قد اتهم بانه في ايام ١٠/٦ ، ١٠/٧ ، ١٠/٨/١٩٦٥ بدائرة نهاية قسم عابدين ارتكب جريمة اعطاء ثلاث شيكات بدون رصيد وحكم عليه حضوريا بجلسة ٣٠ من يناير سنة ١٩٦٦ بالعبس ثلاثة شهور مع الشغل وكفالة عشرة جنيهات ناستائف المذكور الحكم وقضى استئنافيا بجلسة ٢٥ من ديسمبر سنة ١٩٦٦ بتغريمه جنيهين بلا مصاريف وقد ابنت النيابة العامة بكتابها المؤرخ ٢٢ من أبريل سنة ١٩٦٧ أن الحكم الاستئنافي المشار اليه كالمعروض على أساس أن المحكوم عليه قد سدد المبالغ المحرو عنها الشيكات الثلاثة — والناحية من الاوراق ايضا أن سبب الطعن في الحكم قام على أن هذه الشيكات انما سحبت هي وشيكات اخرى مستفدة الى سبب غير مشروع هو حصول المستفيد من الطاعن عنى خلو رجل لمسكن أجر له وقد حوكم الطاعن بسبب احد هذه شيكات وحكم ببرأته منها الا ان محكمة عابدين في هذه الشيكات الثلاثة حكمت ضده بالادانة وسلبت محاكمة الاستئناف . واذا كان حكم النقض في تقدير هذا السبب من الناحية الجنائية واثره على الجريمة فانه من الناحية الادارية لم يثبت من الوقائع الواردة في الحكم أن ظروف الجريمة المحكوم فيها تنطوي على شيء غير ما دفع به المتهم مما لا يمكن معه اعتبار هذه الجريمة مخلة بالشرف أو الامانة ولا يترتب على الحكم فيها انتهاء خدمته بقوة القانون طبقا للفقرة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بها القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وأن كان يجوز للجهة الادارية التابع لها النظر في أمره اداريا او تاديبيا ان رأت فيها ارتكبه ما ينعكس اثره على الوظيفة التي يشغلها ويكون مخالفة ادارية .

لذلك انتهى رأى الجمعية الى ان جنحة اعطاء شيك بدون رصيد ليست في جميع الاحوال جريمة مخلة بالشرف او الامانة وتختلف النظرة اليها من هذه الوجهة بحسب الظروف التي تمت فيها وما يتكشف من وقائعها من افعال تتم عن ضعفه في الخلق وما تتطوى عليه نفسية مرتكبها من لؤم في الطبع وقنائة في النفس ورغبة في تكل أموال الناس بالباطل لو لا تتم عن شيء من ذلك .

والمرجع في تقدير ذلك هو السلطة الادارية المنوط بها تطبيق القانون وفي الحالة المعروضة والتي اتهم فيها السيد / فان ما ورد في الاوراق بشأن وقائعها لا يؤدي الى اعتبارها جريمة مخلة بالشرف او الامانة يترتب عليها انتهاء خدمته بحكم الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ - وان كان يجوز الجهة الادارية القليع لها النظر في امره ادليا او تاييديا .

(فتوى ٢٠١ في ١٩٦٨/٢/٢١) .

قاعدة رقم (٧١)

المبدأ :

جريمة مخلة بالشرف او الامانة - عدم وجود تحديد قاطع لما يعتبر كذلك - جنحة احراز مخدرات بغير قصد الاتجار ليست ذاتها جريمة مخلة بالشرف او الامانة مما ينهي به خدمة الموظف حتا بحكم القانون - لا يمنع هذا من اعتبارها ماسة بالاعتبار مستوجبة المحاكاة التأديبية - امكان توقيع اى من الجزاءات المتصوص عليها ومنها الفصل تبعا لظروف كل حالة - المرجع في انتهاء خدمة الموظف طبقا للمادة ٧/٧٧ من نظام العاملين المدنيين او النظر في امره ادليا او تاييديا - هو السلطة الادارية المنوط بها تطبيق القانون - خضوع قرارها في هذا الشأن لرقابة القضاء .

ملخص الفتوى :

ان القانون لم يحدد ما يعتبر من الجرائم مخلا بالشرف او الامانة ، ولعل المشرع نعل ذلك حتى يكون هناك مجال للتقدير ولن تكون النظرة

اليها من المرونة بحيث تساهم تطورات المجتمع ، فالجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة هي تلك التي ينظر اليها المجتمع على انها كذلك وينظر الى ارتكابها بعين الإزدراء والاحتقار ويعتبره ضعيف الخلق منحرف الطبع دنىء النفس سافط المروءة فإذا ثبت الجريمة بحسب الظروف التي ارتكب فيها عن ضعف في الخلق أو عن انحراف في الطبع أو نثر بالشهوات والنزوات أو سوء السمرة كانت مخلة بالشرف أو الأمانة تنتهى بها خدمة الموظف بقوة القانون وفقا للفقرة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وأن لم تتم عن شيء من ذلك فلا تعتبر مخلة بالشرف أو الأمانة وذلك بصرف النظر عن التسمية المقررة لها بالقانون على أن بعض هذه الجرائم قد تكون مخلة بالاعتبار تستوجب الإحالة على المحاكمة التأديبية .

وبالنسبة لجرائم اضرار المخدرات فإن الحكم بالادانة للاضرار بقصد الاتجار يستوجب حتما انتهاء الخدمة بحكم الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لأن الحكم دائما في هذه الجريمة يعقوبة الجنائية طبقا لاحكام القانون رقم ١٨٢ لسنة ١٩٦٠ المعدل بالقانون رقم ٤٠ لسنة ١٩٦٦ وهي على أى حال جريمة مخلة بالشرف أيا كانت العقوبة الصادرة فيها .

أما بالنسبة لكل من جريمتي اضرار المخدرات بقصد التعامل أو الاستعمال الشخصي أو بغیر قصد التعامل أو الاستعمال الشخصي اذا قضى فيها يعقوبة الجناة فانها ليست دائما بما ينتهى به خدمة الموظف بحكم القانون طبقا للفقرة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين المشار اليها فقد تكون كذلك في بعض الاحوال تبعا لظروف الجريمة يترتب على الحكم فيها على الموظف يعقوبة الجناة انتهاء خدمته طبقا للفقرة السابعة من المادة ٧٧ سالفة الذكر وقد لا تكون كذلك تبعا لظروفها وانما هي على كل حال جريمة ماسة بالاعتبار اذ انها تلقى على الموظف ظللا ينعكس اثره على الوظيفة يستوجب المحاكمة التأديبية وتلك السلطة التأديبية المختصة حينئذ نوتبع أى من الجزاءات المنصوص عليها في القانون ومنها الفصل من الوظيفة وذلك تبعا لتقديرها لظروف كل حالة ولا يمكن وضع قاعدة

عامة تطبيق بطريقة صماء على كل حالة وبالمرجع في تقدير ظروف كل حالة وانتهاء خدمة الموظف طبقا للفترة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين أو محاكمته تأديبيا منوط بالجهة الادارية التابع لها الموظف وهي في هذا التقدير تخضع لرقابة القضاء ان هي اسرفت أو جاوزت الحدود ..

وغنى عن البيان ان ما تقدم انما هو في تطبيق الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة ولا يمس بأى وجه من الوجوه حالات انتهاء الخدمة الاخرى المنصوص عليها في بقى فقرات المادة المذكورة ومن بينها ما نص عليه في الفقرة السادسة منها وهي حالة الفصل بقرار جمهوري .

لذلك انتهى رأى الجمعية الى انه بالنسبة لجريمة احراز المواد المخدرة سواء اكان ذلك بقصد التعاطي أو الاستعمال الشخصى أو بغير هذا القصد ينبغى النظر الى كل حالة على حدة في تطبيق الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين بالدولة فقد تنهى بناء على الحكم فيها بمقتوبة الجنحة خدمة الموظف المحكوم عليه باعتبارها جريمة مخلة بالشرف في حكم الفقرة السابعة المشار اليها في بعض الحالات ، وقد تستوجب المحاكمة التأديبية باعتبارها ماسة بالاعتبار في حالات أخرى .

وبالمرجع في تقدير ذلك هو السلطة الادارية المنوط بها تطبيق القانون .

وفي الحالتين المروضتين والتتين حكم في احداهما ضد السيد / ... لاحراز مواد مخدرة للاستعمال الشخصى بقصد التعاطي وحكم في اثنائه ضد السيد / ... لاحرازه مواد مخدرة بغير قصد الاتجار أو التعاطي أو الاستعمال الشخصى بمقتوبة الحبس والغرامة والمصادرة ضد كل منهما فان ظروف الجريمة التى حكم فيها على كل منهما بهذه العقوبة لا يترتب على الحكم فيها بمقتوبة الجنحة انتهاء الخدمة بحكم القانون طبقا للفترة السابعة من المادة ٧٧ من نظام العاملين المدنيين وانما تستوجب محاكمتهم تأديبيا ..

قاعدة رقم (٧٢)

المبدأ :

موظف - انتهاء خدمة - جنحة تبديد المنقولات المملوكة لزوجته
 المبدد - عدم اعتبارها جريمة مخلة بالشرف حكم المادة ١٠٧ من القانون
 رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

ملخص الفتوى :

ان جنحة تبديد منقولات الزوجة جنحة تتردد افعالها في محيط الاسرة وجوها العائلي الذي لا يخلو من المصاحبات والمنازعات التي تقع بين الزوجين وما يصاحبها من الوثيقة والملايسات التي قد تتجبع في جريمة من جرائم القانون العام التي تنسب لاهد الزوجين ، دون أن يكون مصفيا القانوني بأنها جريمة تبديد كاتيا بذاته لا اعتبارها مخلة بالشرف ، هذا فضلا عن أن هذه الجريمة لا ترفع بها الدعوى العمومية الا بطلب الزوج الذي وقعت عليه الذي يكون له وقف تنفيذ العقوبة بعد صدورها شأن التبديد في ذلك شأن المرفة بين الزوجين ، وهذه الاحكام لثلك الجريمة مردها صلة الزوجية والاعتبار العائلي الذي يصاحبها ، وهو بذاته ما يبرر عدم اعتبارها مخلة بالشرف في تطبيق المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن موظفي الدولة .

(فتوى ٢٥٦ في ٢٠/٤/١٩٦٤) .

قاعدة رقم (٧٣)

المبدأ :

المركز القانوني القائم على انتهاء خدمة الموظف بسبب الحكم عليه في جريمة اصدار شيك بدون رصيد ، اذا ما اعتبرت جريمة مخلة بالشرف ، يلزم لتشوئته صدور قرار اداري بمعناه الصحيح المتعارف عليه بقصد انشاء هذا المركز القانوني - لا يسوغ للمحكمة التأديبية أن تستبطن افتراض وجود مثل هذا القرار .

ملخص الحكم :

ان المركز القانوني القائم على انتهاء خدمة الطاعنة بسبب الحكم عليها في جرائم اصدار شيكات بدون رصيد اذا ما اعتبرت جرائم مخلة بالشرف يلزم لقضائه صدور انصاح من يملكه بقصد انشاء هذا المركز القانوني المعين متى كان ذلك ممكنا وجائزا قانونا ، اي صدور قرار اداري بمعناه الصحيح المتعارف عليه وهو الامر غير المتحقق حتى الآن بغير جدال في شأن الطاعنة ، فانه لا يسوغ للمحكمة التأديبية ان تستنيط افتراض وجود مثل هذا القرار او ان تعتبر خدمة المذكورة منتهية تلقائيا بمجرد صدور الاحكام النهائية الموجبة لذلك ، وانما كان يعمى عليها وقد استبان لها ان الطاعنة قد اديننت في جرائم اعتبرت مخلة بالشرف وتحقق بفك مناطق تطبيق حكم الفترة النافذة من الماد ١٠٧ سالفه الذكر ان تقرر ازالة حكم القانون بانتهاء الرابطة الوطنية بوصف ان ذلك هو الجزاء الحتمى لقاء ما اقترفته الطاعنة وادينت بسببه ، دون ان يحتج على المحكمة بانها لا تلك توقيع مثل هذا الجزاء بمقولة ان العزل في هذه الحالة حق مقصور على الجهة الادارية وحدها .

(طعن ٨١١ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٩٦٩/٥/٢١) .

قاعدة رقم (٧٤)

المبدأ :

المحكم العسكرية هي جهة قضائية تتولى القضاء في نطاق القوات المسلحة - مؤدى ذلك ان احكامها تعتبر احكاما جنائية - الحكم الصادر منها على العايل في جريمة مخلة بالشرف يؤدى الى انتهاء خدمته .

ملخص الحكم :

ان المحاكم العسكرية التى انشأها القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٦ باصدار قانون الاحكام العسكرية ، تعتبر جهة قضائية تعمل رسالة القضاء في نطاق القوات المسلحة ، وقد خول هذا القانون لتلك المحاكم محلكمة

بعض الطوائف من المدنيين — من بينهم المطعون ضده — عن الجرائم التي يرتكبوها وكانت خاضعة أصلاً لأحكام القانون العام ، وقد تُسبَل اختصاصها الحكم في جرائم المخلفات والجنح والجنائيات ، واضفى المشرع على احكامها بعد التصديق عليها قوة الاحكام من حجية ، وقد انصحت المذكرة الايضاحية لهذا القانون عن هذا المعنى فقد جاء بها « وغنى عن البيان ان اضافة قوة الشيء المقضى به على الاحكام الصادرة من المحاكم العسكرية يترتب عليه كافة الاثار القانونية التي تترتب على هذه الصفة للاحكام الجنائية الصادرة من محاكم القانون العام » الامر الذي تكون معه احكامها احكام جنائية في تطبيق الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظم تعاملين المدنيين بالدولة والتي تقضى باقتضاء خدمة العايل اذا حكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الإمانة ، واذ كان ذلك ، وان مما لا ريب فيه ان جريمة السرقة التي ارتكبتها المطعون ضده وقضى عليه بسببها من المحكمة العسكرية بحبسه ستة اشهر مع التنفيذ وتصديق على الحكم وصار نهائياً تعتبر جريمة مخلة بالشرف والامانة ، ومن ثم يكون قد تحقق بذلك مناط تطبيق حكم الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار اليه والتي تقضى بأن تنتهى خدمة العايل بالحكم عليه بعقوبة جنائية أو مخلة بالشرف أو الامانة .

(طعن ٢٢٢ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٢/٥/٢٧) .

قاعدة رقم (٧٥)

المبدأ :

المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — نصها على انتهاء خدمة العايل بسبب الحكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف والامانة وجعلها الفصل جوازياً للوزير المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة — الجريمة المنصوص عليها في المادة ٩٨ من قانون العقوبات والجريمة المنصوص عليها في المرسوم بقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٥٢ في شأن حل الأحزاب السياسية — لا ينهى الحكم في أيها خدمة العايل المحكوم عليه — أساس ذلك انها لا تعتبران من الجنائيات وانما من الجنح وإن وصف الجرائم المخلة بالشرف والامانة لا ينطبق عليها .

ملخص الفتوى :

ان المادة ٧٧ من قانون نظام العاليل رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تقضي بانتهاء خدمة العاليل بسبب الحكم عليه بمقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف والامانة ويكون انفصل جواريا للوزير المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ المقوبة .

وقد جعل المشرع بقتضى هذا النص الحكم بمقوبة جنائية سببا من اسباب انتهاء الخدمة ايا كانت الجريمة المحكوم فيها ، وان الحكم بفير عقوبة الجنائية سواء اكان ذلك في جنائية أو جنحة لا تنتهى به خدمة العاليل الا اذا كانت الجريمة التى حكم عليها فيها مخلة بالشرف والامانة ويكون الفصل جواريا للوزير المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ المقوبة .

والامر في اعتبار جريمة ما مخلة بالشرف يتصل بعناصر عدة واعتبارات مختلفة من ذلك طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذى يؤديه العاليل المحكوم عليه ونوع الجريمة وظروف ارتكابها الاعمال المكونة لها ومدى كشفها عن ضعف الخلق وانحراف الطبع والتأثر بالشهوات والنزوات وسوء السيرة واثار ذلك على الوظيفة غير ذلك من الظروف والاعتبارات .

ولما كانت الجريمة المنصوص عليها في المادة ٩٨ من قانون العقوبات التى تقضى بان يعاقب بالحبس كل من علم بوجود مشروع لارتكاب جريمة من الجرائم المنصوص عليها في المواد ٨٧ و ٨٩ و ٩٠ و ٩٠ مكرر و ٩١ و ٩٢ و ٩٣ و ٩٤ من هذا القانون ولم يبلغه الى السلطات المختصة وكذا الجريمة المنصوص عليها في المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٥٣ في شأن حلل الاحزاب السياسية الذى يحظر على اعضاء الاحزاب السياسية المنحلة والمنتمين اليها القيام بأى نشاط حزبي على اية صورة كانت وتقتضى المادة الخامسة من هذا المرسوم بقانون بعقاب مرتكبيها بالحبس وبغرامة لا تتجاوز الفين من الجنيهات أو باحدى هاتين العقوبتين . . لما كانت هذه الاجرائم بهذا الوصف هى من الجرائم المعيرة جنحا وليست جنائلك وهى وان كانت تقوم في مجموعها على مخالفة المبادئ التى يقوم عليها النظام السياسى

والاجتماعى للدولة والسعى الى فرض ما يخالف الاراء والمعتقدات السياسية للمجتمع بطريقة غير مشروعة الا انها لا يصدر عنها وصف الجرائم المخلة بالشرف او الايالة ،

لذلك انتهى رأى الجمعية العمومية للتقسيم الاستشارى للفنوى والتشريع الى أن الاحكام الصادرة بعقوبة الحبس على كل من ... فى الجرائم المنسوبة اليهم والمشار اليها لا تنتهى بها خدمتهم وفقا لنص الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

(غتوى ١٠٨٨ فى ١٠/١/١٩٦٧)

قاعدة رقم (٧٦)

المبدأ :

القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - انتهاء خدمة الموظف بسبب الحكم عليه فى جنائية او جريمة مخلة بالشرف - المركز القانونى لهذا الموظف لا يتغير تلقائيا بمجرد صدور حكم من هذا القبيل - لا بد من تدخل الإدارة ، بحسب تقديرها لقيام ظرف الاخلال بالشرف ، بعمل ايجابى تنزل به حكم القانون على وضعه الفردى متى قدرت توفر شروط انطباقه فى حقه - سلطة الإدارة التقديرية فى تكيف طبيعة الجريمة الصادر فيها الحكم ومدى العقوبة المقررة بها ولزورها .

ملخص الحكم :

لئن كان البادى من استظهار نص الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة السابق الاشارة اليه انه قد لورد فى مجال أعماله حكما تنظيميا عاما يفاده انتهاء رابطة التوظيف بسبب الحكم على الموظف فى جنائية او جريمة مخلة بالشرف الا ان المركز القانونى لهذا الموظف لا يتغير تلقائيا بمجرد صدور حكم من هذا القبيل وانما تتدخل الإدارة - بحسب تقديرها لقيام الاخلال بالشرف - بعمل ايجابى تنزل به حكم القانون على وضعه الفردى متى قدرت توفر شروط انطباقه فى حقه ، وهى فى سبيل

ذلك انما تتدخل بسلطانها التقديرية في تكيف طبيعة الجريمة الصادر فيها الحكم ومدى العقوبة المفرض بها واثرها .

(طعن ٨١١ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٩٦٩/٥/٢١)

قاعدة رقم (٧٧)

المبدأ :

الجرائم المخلة بالشرف - عدم وجود معيار جامع مانع لتصديدها -
جريمة تبديد منقولات الزوجة - لا تعتبر جريمة مخلة بالشرف .

ملخص الحكم :

ان الجرائم المخلة بالشرف لم تحدد في قانون العقوبات او في اى قانون سواء تحديدا جلهما بامما كما انه من المتعذر وضع معيار مانع في هذا الشأن على انه يمكن تعريف هذه الجرائم بانها هى تلك التى ترجع الى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع مع الاخذ في الاعتبار طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذى يؤديه العامل المحكوم عليه ونوع الجريمة والظروف التى ارتكبت فيها والانفعال المكونة لها ومدى كسبها عن التأثير بالشهوات والنزوات وسوء العسرة والحد الذى ينعكس اليه اثرها على العمل غير ذلك من الاعتبارات .

ومن حيث ان جنحة تبديد منقولات الزوجة تكون دائما نتيجة المصادمات والمنازعات التى تقع بين الزوجين وهى تقع دائما في محيط الاسرة وجوها العائلى ومن ثم فانها وإن وصفها القانون بانها جريمة تبديد الا ان ذلك لا يعتبر كافيا بذاته لاعتبارها جريمة مخلة بالشرف ومرد ذلك كله صلة الزوجية والاعتبارات انعائلية والحفاظ على كيان الاسرة .

(طعن ٧٧١ لسنة ١٢ ق ، ٤٩٢ لسنة ١٥ ق - جلسة ١٩٧٢/١/٢٢)

تعليل :

انتهاء الخدمة بحكم جنائي (١)

أولا - أثر وقف تنفيذ العقوبة

الحكم الجنائي يجوز أن يشمل بوقف تنفيذ العقوبة (٢) ، فما هو أثر وقف التنفيذ من اشتغال به الحكم الصادر في جريمة من الجرائم التي تقضى الفقرة الثالثة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومن بعدها الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن بعدها ، الفقرة السابعة من المادة ٧٥ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وأخيرا الفقرة السابعة من المادة ٩٤ من القانون الحالي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .
تقضى باعتبارها من الجرائم التي يؤدي الحكم بالإدانة فيها الى انتهاء الخدمة من الوظيفة العامة .

لا يثير وقف تنفيذ العقوبة في ظل الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . ومن بعده الفقرة السابعة من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ . ما كان يثيره من مشكلات في ظل الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى - فقد واجه القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الامر صراحة فنص على أن « يكون الفصل جوازا للوزير المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة » - وذلك بعد أن كانت صياغة الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى لا تتعرض لهذا الامر ولا تقضى في صده باى حكم صريح .

وندرس اثر وقف تنفيذ العقوبة على خدمة الموظف أو العامل في ثلاثة مباحث ، فنعرض في مبحث اول : احكام وقف تنفيذ العقوبة في ظل قانون

(١) راجع د . نعيم عليية - مجلة ادارة قضايا الحكومة السنة ١٢

العدد الثاني .

(٢) راجع المواد من ٥٥ الى ٥٩ من قانون العقوبات .

العقوبات ، ونعرض فى مبحث ثان : لآثر وقف تنفيذ العقوبة فى ظل القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - ثم نعرض فى مبحث ثالث : اثر وقف تنفيذ العقوبة فى ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٩٧١/٥٨ واخيرا فى مبحث رابع القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعمول به حاليا .

المبحث الأول

احكام وقف تنفيذ العقوبة

فى ظل قانون العقوبات

وقف التنفيذ نظم يصدر القاضي بمقتضاه حكم بالعقوبة على المتهم . لكنه يأمر بوقف تنفيذها مدة من الزمن ، ان عاد المتهم فى اثناءها الى الاجرام نفذت فيه العقوبة الموقوف تنفيذها مع العقوبة الجديدة ، فان انقضت هذه المدة بغير ان يرتكب المتهم جرما سقط الحكم الصادر ضده واعتبر كأن لم يكن .

والحكم الصادر « بإيقاف تنفيذ » لا يكون الا لتحقيق مصلحة عامة هي اصلاح حال المحكوم عليه وتمهيد السبيل لعدم عودته الى ارتكاب الجرائم ، ولذلك نصت المادة ٥٥ من قانون العقوبات على أن شروط ايقاف التنفيذ فيها يتعلق بالجائى هي أن يكون له من اخلاقه او من ماضيه او سنه او الظروف التى ارتكب فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود الى مخالفة القانون ، فلذا رأى القاضي من الظروف المتقدمة ان الجائى الذى ارتكب جنائية او جنحة سوف يقطع عن ارتكاب الجرائم ، جاز له أن يحكم بإيقاف تنفيذ العقوبة التى قضى بها عليه بشرط أن يبين اسباب ذلك فى الحكم ، لها اذا رأى أنه غير قابل للاصلاح وجب عليه الا يوقف تنفيذ العقوبة (٣) .

(٣) حكم محكمة النقض فى ١٩٣٨/١٢/٥ المجموعة الرسمية س ٤٠ رقم ١١٤ وحكما فى ١٩٥٠/١٠/٩ مجموعة احكام النقض ص ٢ رقم ١٢ ص ٢٢ - راجع تعليقات دكتور احمد محمد ابراهيم على نصوص قانون العقوبات ص ٦٥ و ٩٦ .

وقد أورد قانون العقوبات لأحكام وقف تنفيذ العقوبة المواد من ٥٥ إلى ٥٩ فقرت المادة ٥٥ أنه « يجوز للمحكمة عند الحكم فى جنسية أو جنسية بالفراية أو بالحبس مدة لا تزيد على سنة ؛ أن تأمر فى نفس الحكم بإيقاف تنفيذ العقوبة إذا رأت من أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التى ارتكب فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى مخالفة القانون . ويجب أن تبين فى الحكم أسباب إيقاف التنفيذ . ويجوز أن يجعل الإيقاف شاملاً لية عقوبة تبعية ولجميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم » (٤)، ويصدر الأمر بإيقاف تنفيذ العقوبة لمدة ثلاث سنوات تبدأ من اليوم الذى يصبح فيه الحكم نهائياً . ويجوز الغاء :

١ — إذا صدر ضد المحكوم عليه فى خلال هذه المدة حكم بالحبس أكثر من شهر عن فعل ارتكبه قبل الأمر بالإيقاف أو بعده .

٢ — إذا ظهر فى خلال هذه المدة أن المحكوم عليه قد صدر ضده تبيل الإيقاف حكم كالمخصوص عليه فى الفقرة السابقة ولم تكن المحكمة قد علمت به « (٥) » و « يصدر الحكم بالإنهاء من المحكمة التى أمرت بإيقاف التنفيذ بناء على طلب النيابة العمومية بعد تكليف المحكوم عليه بالحضور . وإذا كانت العقوبة التى بنى عليها الإنهاء قد حكم بها بعد إيقاف التنفيذ جاز أيضاً أن يصدر الحكم بالإنهاء من المحكمة التى قضت بهذه العقوبة سواء من تلقاء نفسها أو بناء على طلب النيابة العمومية » (٦) ٤ و « يترتب على الإنهاء تنفيذ العقوبة المحكوم بها وجميع العقوبات التبعية والآثار الجنائية التى تكون

(٤) المادة ٥٥ .

(٥) المادة ٥٦ من قانون العقوبات معدلة بالتانون رقم ٤٣٥ لسنة ١٩٥٢ وكانت الفقرة الأولى من هذه المادة قبل تعديلها تجعل إيقاف تنفيذ العقوبة لمدة خمس سنوات .

(٦) المادة ٥٧ .

قد أوقفت « (٧) و « اذا انقضت مدة الإيقاف ولم يكن صدر فى خلالها حكم بالغائه فلا يمكن تنفيذ العقوبة المحكوم بها ويعتبر الحكم بها كأن لم يكن « (٨) .

وبين من هذه الأحكام أن المادة ٥٥ جعلت إيقاف التنفيذ جائزا بالنسبة لكل العقوبات التبعية ، ومنها — كما رأينا — العزل من الوظيفة العامة . على أنه اذا لم ينص فى الحكم على الإيقاف بالنسبة للعقوبة التبعية فلا يوقف تنفيذها على الرغم من إيقاف تنفيذ العقوبة الأصلية (٩) .

وليس ثمة ما يمنع من أن تلبس المحكمة الجنائية بوقف التنفيذ أكثر من مرة لجرم واحد ولو كان هذا المجرم عائدا بحسب أحكام العود (١٠) ولو كانت الجريمة الثانية قد ارتكبت فى خلال مدة الثلاث سنوات المعلق فيها تنفيذ العقوبة الصادرة فى الجريمة الأولى .

وقد واجهت المادة ٥٦ الحالة التى يكون فيها المحكوم عليه قد سبق أن صدر ضده حكم يظن منه أن المحكمة ما كانت لتوقف التنفيذ بالنسبة له لو كانت تعلم به ، فاجاز الشارع لها عند العلم بهذا الحكم إلغاء الإيقاف اذا

(٧) المادة ٥٨ .

(٨) المادة ٥٩ وكلفت قد عرضت على محكمة القضاء الإدارى حالة كان قد حكم فيها فى جنحة تبديد بوقف تنفيذ عقوبة الحبس فمسجلت المحكمة أن من شأن ذلك أن يصبح الحكم كأن لم يكن بعد مضي مدة الإيقاف — فى القضية رقم ٩٠ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٣/١٢/٢٨ س ٨ رقم ١٦٢ ص ٣٣٥ .

(٩) راجع فى هذا الصدد أيضا حكم المحكمة الإدارية العليا فى القضية رقم ٣٢٠ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٩٦٥/٢/٢٧ وكذلك راجع حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ٥٢٦ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٥٤/١٢/٩ س ٩ رقم ٩١ ص ١١٨ إذ أكتت المحكمة أن عقوبة العزل من الوظيفة لا يجوز إيقاف تنفيذها اذا كان الحكم الجنائى قد أغفل النص عليها لأن وقف تنفيذها لا يجوز افتراضه — ومن ثم يكون للجهة الإدارية أن تستعمل الحق المخول لها بمقتضى القوانين واللوائح بفصل موظفها لارتكابه جريمة مخلة بالشرف مثل الاشتراك فى تزوير محرر رسمى وبذلك انتهى أحد الشروط الأساسية الواجب توافرها فبين يشغل وظيفة عالية .

(١٠) المادة ٤٩ وما بعدها من قانون العقوبات .

رات أن المنهم لا يستحقه ، وأنها لو كانت تعلم بهذا الحكم وقت الأمر بالإيقاف لما أمرت به .

ويشترط في هذا الحكم أن يكون صادرا بالحبس لمدة أكثر من شهر فإذا كان لمدة شهر أو أقل أو كان الحكم صادرا بالفراغة فقط فلا يجوز النفاء وقف التنفيذ ، كما أنه يجوز إلغاء الإيقاف إذا صدرت ضد المحكوم عليه خلال المدة المطلق فيها تنفيذ العقوبة الصادرة في الجريمة الأولى بحكم بالحبس لأكثر من شهر ويجب أن يكون الحكم المذكور صادرا في خلال الثلاث سنوات التالية لتاريخ صدور الحكم الصادر بالإيقاف نهائيا ، سواء كان عن فعل ارتكب قبل الإيقاف ولم يحكم فيه إلا بعده أم كان قد ارتكب بعد الإيقاف . فإذا صدر بعد انقضاء المدة فلا أثر له في جواز إلغاء حتى ولو كانت الجريمة التي صدر فيها وقعت في فترة الثلاث سنوات المذكورة .

ويجدر أن ننبه إلى أن وقف التنفيذ لا يشمل إلا العقوبة ، أما الحكم الجنائي فهو قائم بآثاره إلى أن تنتهي الفترة المحددة (١١) .

وإذا كانت الجرح هي الجرائم المعاقب عليها بالعقوبات الآتية : الحبس الذي يزيد أقصى مدة على أسبوع (١٢) أو الفراغة التي يزيد أقصى مقدارها على جنيه مصري (١٣) فإن الأمر بوقف التنفيذ فيها وفقا للمادة ٥٥ من قانون العقوبات واضح متى كان الحكم فيها بالفراغة أو بالحبس مدة لا تزيد على سنة .

(١١) راجع فيها تقدم الدكتور السعيد مصطفى — المرجع السابق — ص ١٠٩ وما بعدها والدكتور رؤوف عبيد — المرجع السابق ص ٥٨١ وما بعدها .

(١٢) عقوبة الحبس هي وضع المحكوم عليه في السجون المركزية أو العمومية المدة المحكوم بها عليه ولا يجوز أن تنقص هذه المدة عن أربع وعشرين ساعة ولا أن تزيد على ثلاث سنوات إلا في الأحوال الخصوصية المنصوص عليها قانونا — (المادة ١٨ من قانون العقوبات) .

(١٣) المادة ١١ من قانون العقوبات .

على أن الأمر يحتاج الى مزيد من الإيضاح بالنسبة للجنايات لأن الجنايات هي الجرائم المعاقب عليها بالمعقوبات الآتية : الإعدام — الأشغال الشاقة المؤبدة — الأشغال الشاقة المؤقتة — السجن (١٤) * ومن ثم يتعين أن نعرف متى يحكم في الجنايات بالمعقوبات التي يجوز الأمر بوقف التنفيذ عند الحكم بها . وقد تكفلت المادة ١٧ من قانون المعقوبات بذلك مقررًا أنه « يجوز في مواد الجنايات إذا اقتضت أحوال الجريمة المقابلة من أجلها الدعوى العمومية رتبة القضاء بتبديل العقوبة على الوجه الآتي : » — عقوبة الأشغال الشاقة المؤقتة بعقوبة السجن أو الحبس الذي لا يجوز أن ينقص عن ستة شهور ، عقوبة السجن بعقوبة الحبس الذي لا يجوز أن ينقص عن ثلاثة شهور »

أما الغرامة فهي وإن كانت كمعقوبة أصلية مقررّة بصفة علمية في مواد الجناح والمخالفات إلا أنها مقررّة أيضًا في الجنايات على سبيل الاستثناء في بعض الحالات (١٥) .

وبين من ذلك أنه متى حكم على متهم في جنحة بالغرامة أو بالحبس مدة لا تزيد على سنة ، أو بالحبس مدة لا تزيد على سنة في جنحة معاقب عليها بالأشغال الشاقة المؤقتة أو بالسجن وذلك باستعمال الرتبة وفقًا للمادة ١٧ من قانون المعقوبات — متى حكم على المتهم بذلك فإنه يجوز للقاضي أن يلزم بليقاف تنفيذ العقوبة ثلاث سنوات وفقًا للمادة ٥٥ وما بعدها من قانون المعقوبات .

(١٤) المادة ١٠ من قانون المعقوبات .

(١٥) كما في المادتين ١٧٤ و ١٧٥ من قانون المعقوبات وبمقتضى المادة ٤٦ من هذا القانون فإن الشروع في الجنايات التي يكون عقابها السجن يعاقب عليه بعقوبة السجن مدة لا تزيد على نصف الحد الأقصى المقرر في القانون للجريمة أو الحبس أو غرامة لا تزيد على خمسين جنيهًا — هذا فضلًا عن أن الغرامة كمعقوبة تكميلية مقررّة في بعض الجنايات كجناية الرشوة بمقتضى المادة ١٠٨ عقوبات — وكاختلاس بمقتضى المادة ١١٢ عقوبات .

ويلاحظ أن للظروف المخففة أثرا في العقوبات الأصلية فحسب دون العقوبات التبعية والتكيلية مثل العزل من الوظائف الأبرية وفقا للمادة ٢٥ أو المادة ٢٧ أو المادة ٢١ من قانون العقوبات . فالعقوبات الأصلية هي التي يجوز تخفيفها طبقا للمادة ٢٧ من قانون العقوبات (١٦) ومن ثم إذا حكم على موظف في جنحة بالغرابة أو بالحبس مدة لا تزيد عن سنة وكانت هذه الجنحة من الجنب المخل بالشرف أو الأمانة سواء في أمر يمس شئون الوظيفة أو في أمر لا يمس شئونها أو حكم على ذلك الموظف في جنلية بمخل بالشرف أو الأمانة بالحبس مدة لا تزيد على سنة وذلك باستعمال الرافعة وفقا للمادة ١٧ من قانون العقوبات فإن هذا الموظف يمكن أن يعاقب أيضا بعقوبة العزل من الوظيفة كمقوية تكيلية سواء وجوبية أو جوازية — فإذا حكم على الموظف في هذه الأحوال بعقوبة العزل فإنه يجوز للقاضي أن يأمر بإيقاف تنفيذ هذه العقوبة التكيلية أيضا ، وعليه إذا كان ينص في حكمه على أن أمر الإيقاف شلبل لعقوبة العزل .

فإذا حكم على موظف في جريمة بمخل بالشرف أو الأمانة — سواء كانت هذه الجريمة جنلية أو جنحة — بالغرابة أو بالحبس مدة لا تزيد عن سنة — على التفصيل السابق إيضاحه — وبالعزل من الوظيفة العالية كمقوية تبعية تكيلية وأمر القاضي بوقف تنفيذ العقوبة وفقا لشلبل لعقوبة العزل — فما مدى الزام هذا الحكم لجهة الإدارة ؟

(١٦) هذا هو الأصل بالنسبة لأثر الظروف المخفف ومع ذلك قد يكون للظرف المخفف تأثير غير مباشر في العقوبات التبعية المنصوص عليها في المادة ٢٥ من قانون العقوبات إذ أنها لا تنطبق إلا على المحكوم عليه بعقوبة جنلية ، فإذا حكم على الجنائي بالحبس بدلا من عقوبة الجنلية بسبب وجود الظروف المخففة فلا تلحقه هذه العقوبات التبعية . ولهذا السبب نص القانون في المادة ٢٧ من قانون العقوبات على حالة ما إذا حكم على الموظف الذي يرتكب جنلية من الجنليات المنصوص عليها في المادة المذكورة بالحبس بسبب معاملته بالرافعة فإنه يحكم عليه أيضا بالعزل وقد نص القانون في هذه الحالة على العقوبة التبعية بدل عقوبة الحرمان من القبول في أية خدمة في الحكومة المنصوص عليها في المادة ٢٥ فقرة أولى من قانون العقوبات — راجع في هذا الصدد الدكتور السعيد مصطفى — العقوبة — ص ١٠٧ و ١٠٨ .

المبحث الثاني

اثر وقف تنفيذ العقوبة في ظل القانون

رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١

ان قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد اكفى بالإشارة الى الحكم الذي يصدر على الموظف في جنائية او في جريمة مخلة بالشرف باعتبار الحكم سببا من اسباب انتهاء خدمة الموظف ، اذ انه قد ذكر في النص لفظ « الحكم عليه » دون وصف خاص . فاذا امر القاضي بوقف تنفيذ العقوبة الأصلية (١٧) وما ينبعها من عقوبات فهل يترتب على الحكم رغم ذلك تطع العلاقة التي تربط الموظف بالدولة ؟

اجابت المحكمة الادارية العليا في حكمها الاول في هذا الصدد (١٨) بما يفيد انها قد فرقت تماما بين الميدان الجنائي من ناحية والميدان الاداري من ناحية اخرى ، فللحكم في الميدان الجنائي احكامه الخاصة وانه كذلك آثاره النسي تختلف من ناحية في حالة وقف تنفيذ العقوبة عنها في حالة شمولها بالنفاذ . لما الميدان الاداري فيستقل بذاته ، وللحكم في نطقة آثاره المتميزة ، ومن بين هذه الآثار انتهاء العلاقة الوظيفية وهي نتيجة تترتب على الحكم سواء اكانت

(١٧) قضت المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ١٤٦٨ لسنة ٨ بجلسة ١٩٦٥/١١/١٣ بانه اذا كان شمول الحكم على الموظف في جنائية بوقف التنفيذ بالنسبة الى العقوبة وحدها دون الآثار الاخرى المترتبة على الحكم سواء اكانت آثارا جنائية او مدنية او ادارية فان اعمال اثر هذا الحكم في المجال الاداري يكون بانتهاء خدمة الموظف فور الحكم عليه عملا بنص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(١٨) هو الحكم الصادر في القضية رقم ٥ لسنة ٤ ق بجلسة ١٢/٧/٥٨ (س ٣ رقم ١٧٤ من ١٧٠٥) .

المعتوبة التى تضمنتها واجبة النفاذ لم انه قد أمر بوقف تنفيذها ، اذ ان هذا الاختلاف قد يكون له اثره فى مدى نفاذ المعتوبة فى الميدان الجنائى ولكنه فى الميدان الادارى عديم الاثر ، فلكل من العزل كمعتوبة جنائية بالتطبيق لاحكام قانون العقوبات ، والعزل تديبيا كان لم اداريا ، وبالتطبيق لاحكام قانون موظفى الدولة لكل مجاله وأوضاعه وشروطه واحكامه الخاصة به فى التطبيق .

وقد سجلت المحكمة الادارية العليا فى حكمها المذكور فى القضية رقم ٥ لسنة ٤ ق ان وقف تنفيذ الاثر المترتبة على الاحكام الجنائية بالتطبيق للمادة ٥٥ من قانون العقوبات وما بعدها لا يشمل الا المعتوبة التبعية والاثر الجنائية المترتبة على الحكم ، فلا يمتدداها الى الاثر الاخرى ، سواء كانت هذه الاثر من روابط القانون الخاص او من روابط القانون العام ، اى سواء كانت مدنية ام ادارية ، كانهاء خدمة الموظف وفقا للمادة ١٠٧ من قانون موظفى الدولة .

على ان المحكمة الادارية العليا عانت فى حكمها الصادر فى الطعن رقم ٢٢٠ لسنة ١٠ ق بجلسة ٢٧ من مارس ١٩٦٥ فذكرت ان الحاجز الذى اقامته بين آثار الحكم جنائيا وآثاره اداريا لا يسهل التسليم به دون تحفظ . ومن ثم قضت المحكمة الادارية العليا بانه اذا أمر الحكم الجنائى بلى يكون ايقاف التنفيذ شاملا لجميع الآثار الجنائية انصرف هذا الأمر الى جميع العقوبات التبعية وغيرها من الآثار الجنائية التى تترتب على الحكم المذكور سواء ورد النص عليها فى قانون العقوبات أو فى غيره من القوانين اذ ان طبيعتها جميعا واحدة ولو تعذرت التشريعات التى تنص عليها ما دام انها كلها من آثار الحكم الجنائى . يؤكد هذا النظر ما ورد فى الفكرة الايضاحية لقانون العقوبات من جواز أن يكون ايقاف التنفيذ شاملا « الحرمان من حق الانتخاب » باعتباره عقوبة تبعية . مع ان هذا « الحرمان » لم يرد النص عليه فى هذا القانون ، بل كان عند صدوره فى سنة ١٩٣٧ منصوبا عليه فى تشريع آخر هو المرسوم بقانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٣٥ الخاص بالانتخابات

والذى حل محله القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٦ بتنظيم مباشرة الحقوق
السياسية (١٩) .

المبحث الثالث

أثر وقف تنفيذ العقوبة فى ظل القانون

رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤
والقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١

نصت الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤
والمادة ٧٠ من القانون رقم ١٩٧١/٥٨ بنظام العاملين المدنيين فى الدولة على
انه فى حالة الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة يكون الفصل جوازيا للوزير .

وبهذا النص صار الانفصال من جديد بين العزل الجنائى والعزل الادارى .
فى حالة الحكم على الموظف بعقوبة العزل من الوظيفة العالية مع الأثر بوقف

(١٩) راجع ايضا حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٤١٢
لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٥/٤/٢٤ وحكمها فى القضية رقم ٦٧٢ لسنة ٩ بجلسة
١٩٦٦/٢/٥ . هذا وقد كانت وقائع الموضوع فى القضية رقم ٣٢٠ لسنة
١٠ ق بجلسة ١٩٦٥/٣/٢٧ آتف الفكر تتلخص فى أن محكمة جنائيات اليوم
قضت فى حكمها الصادر فى ١٩/٩/١٩٦٢ بحبس المظنون ضده ثلاثة اشهر
مع الشغل وأمرت بايقاف تنفيذ العقوبة على أن يكون الايقاف شللا لجميع
الآثار الجنائية المترتبة على هذا الحكم ومن ثم تكون المحكمة الجنائية
استهدفت بحكمها المقترن بايقاف التنفيذ الشامل لجميع الآثار الجنائية المحفوظة
على مركز المظنون ضده الوظيفة وعدم الاضرار بمستقبله . ورات المحكمة
الادارية العليا أن مؤدى احترام حجية هذا الحكم ابقاء المظنون ضده فى
وظائفه وعدم اعمال حكم الفقرة ٨ من المادة ١٠٧ من قانون الموظفين رقم
٢١٠ لسنة ١٩٥١ فى حقه باعتباره أن انتهاء الخدمة ونفا لحكم هذه الفقرة من
الآثار الجنائية التى أوقف الحكم تنفيذها . واذا ذهبت الجهة الادارية غير هذا
المذهب واعتبرت خدمة المظنون ضده منتهية بصور الحكم المذكور عليه
تكون قد اهدرت حجية هذا الحكم وخالفتم أحكام القانون الخاص بايقاف
التنفيذ الشامل لجميع الآثار الجنائية .

تنفيذ هذه العقوبة ليس بلازم أن يؤتى وقف التنفيذ اثره في ابقاء الموظف في الوظيفة ، فقد يرى الوزير المختص الذي يتبعه الموظف المحكوم عليه ان من مصلحة الوظيفة العامة عدم ابقاء الموظف المحكوم عليه جنائيا في الوظيفة وذلك لاعتبارات تتعلق بطروقه الجزائية المرتكبة وملابساتها او بملامات استمرار مرتكبها في مزاوله اعبائها . ويمارس الوزير المختص في هذا المتام سلطة تقديرية لا يحددها سوى عدم اساءة استعمالها او التعسف فيها .

على اننا لنتناهّل عن الجدوى من اجراء هذا الفصل بين احكام العزل الجنائي والعزل الاداري في حالة الحكم بوقف تنفيذ العقوبة . اذ طالما رأت المحكمة في القضية التي اتهم فيها الموظف انه يستأهل ايقاف تنفيذ عقوبة العزل من الوظيفة فليس ثمة مبرر قانوني يسمح بان يترك للدائرة ممثلة في الوزير المختص ان يعطل ما تضمنت به المحكمة من وقف التنفيذ (٢٠) ونعتقد ان ما قرره المحكمة الادارية العليا من انه اذا امر الحكم الجنائي بان يكون ايقاف التنفيذ شاملا للعقوبة الاصلية وما يتبعها من عقوبات فانه يترتب على الحكم بقاء الموظف المحكوم عليه في وظيفته — هذا الذي قرره المحكمة الادارية العليا وان كان بصدد تفسير المادة ١٠٧ فقرة ٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المسمى الا انه انسب الطول للعلائق بين العزل الجنائي والعزل الاداري في حالة الامر بوقف تنفيذ العقوبة مما يقتضى تعديل الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والفقرة السابعة من المادة ٧٠ من القانون رقم ٧١/٥٨ بحذف الفقرة التي تنص على انه « يكون الفصل جوازيا للوزير المختص اذا كان الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة » (٢١) على انه في ظل هذه الفقرة فان للوزير ان يقدر بقاء الموظف في

(٢٠) دون اخلال بإمكان المحاكمة التأديبية .

(٢١) ومن هذا الرأي ايضا الدكتور عبد العناح حسن في مؤلفه سالف الاشارة اليه ص ٧١ و ٧٢ حيث يقول : « ان ترك امر الفصل عند وقف التنفيذ لسلطة الوزير التقديرية قد يؤدي الى التفرقة في المعاملة في ميدان يصعب فيه اثبات اساءة استعمال السلطة ؛ لذلك كنا نفضل اسقاط البند السابع من المادة ٧٧ نهائيا اكتفاء بالاحكام الواردة بقانون العقوبات على ان يزيد عليها المشرع اذا لم ير فيها الكفاية . هذا فضلا عن ان السلطة التأديبية تمسك بما قد يظهر في هذا التاتون من نقص .

الوظيفة العامة متى كان الحكم مشهوراً بوقف تنفيذ العقوبة ، سواء أكلن وقف عقوبة العزل قد ورد بالإشارة الصريحة فى الحكم أم بالإشارة الإجمالية المستفادة من وقف كافة الآثار الجنائية المترتبة عليه . لا اننا نرى أيضاً أنه يجدر بالوزير ألا يفصل الموظف المحكوم عليه بوقف تنفيذ عقوبة العزل من الوظيفة إلا متى انسحق الحدود والاعتبارات ترقى الى مستوى التبرير الوجيب لتعطيل آثار الحكم الجنائى . ومن المعروف أن القرار الصادر من الوزير بالعزل فى هذه الحالة يفضم الرابطة الوظيفية فصلاً نهائياً بما سبق أيضاً من أن العزل الإدارى على خلاف العزل الجنائى فى بعض الأحيان هو عزل مؤبد .

وإذا صدر الحكم الجنائى مقترناً بوقف تنفيذ عقوبة العزل ونمـ يسر الوزير المخلص محلاً لاصدار قراره بإنهاء خدمة الموظف المحكوم عليه بوقف تنفيذ تلك العقوبة وفقاً للفقرة ٧ من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، (وأيضاً الفقرة ٧ من المادة ٧٠ من القانون رقم ١١٧١/٥٨) فإن المسائل أو الموظف يبقى فى وظيفته ، لكن هذا البناء يخلل رهيناً بقيام الأمر بوقف تنفيذ العقوبة . فإذا لم يمدد الأمر دخلت عقوبة العزل الى حيز التنفيذ (٢٢) .

ولقد أوضحت المادة ٥٦ من قانون العقوبات سالف الإشارة إليها أنه يجوز إلغاء وقف تنفيذ العقوبات فى حالتين . وعلى ذلك فإن وقف التنفيذ كإثر قانونى مترتب على الحكم الجنائى به لا يعد — بعد صيرورة الحكم نهائياً — حقاً مكتسباً للمحكوم عليه بل يجوز للحكمة التى شملت حكمه بوقف التنفيذ أن تعدل عنه متى توافرت إحدى الحالتين اللتين يجوز فيها ذلك

(٢٢) راجع الدكتور عبد الفتاح حسن — اثر الحكم الجنائى فى انهاء علاقة الموظف بالدولة — بهجة العلوم الادارية — س ٤ — العدد الأول — ص ٢٠١ و ٢٠٢ . ويضيف الدكتور عبد الفتاح حسن أنه بهذا الوضع يحتفظ الموظف بمركزه الوظيفى تحت شرط ناسخ . وهذا الشرط الناسخ هو إلغاء الأمر بوقف التنفيذ بالشروط والاجراءات المقررة فى قانون العقوبات .

العدول بناء على طلب يقدم اليها من النيابة العامة بعد تكليف المحكوم عليه
بالحضور (٣٦) .

فاذا اصدرت المحكمة الجنائية حكما بالغاء امر الوقف فان الحكم
الجنائي الذي كان مشمولا بوقف التنفيذ من قبل يعود الى ترتيب آثاره
القانونية على الوظيفة العامة كما لو لم يقترن بأمر وقف التنفيذ قط . ومن
ثم يتمين انتهاء خدمة الموظف المحكوم عليه ويكون شأنه شأن من صدر ضده
حكم مشمول بالنفاذ .

على انه اذا صدر الحكم الجنائي مشمولا بوقف تنفيذ العقوبة ولم يحكم
بالغاء امر الوقف غى المدة التى يوقف فيها تنفيذ العقوبة
قانونا - وهى المدة التى يجوز فيها للوزير المختص ان يأمر
بفصل الموظف من الخدمة رغم الحكم بوقف تنفيذ عقوبة المزل
طبقا للفترة ٧ من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والفقرة ٧ من
المادة ٧٠ من القانون رقم ٩٧١/٥٨ فانه اذا لم يكن الوزير المختص قد اصدر
قراره هذا بالفصل وانقضت المدة فانه ينتج عليه ان يقدم على اصدار
ذلك القرار لان انقضاء المدة المنصوص عليها فى المادة ٥٦ من قانون العقوبات
دون ان يصدر حكم بالغاء وقف التنفيذ يسقط العقوبة المحكوم بها ويحسم ما
ترتب عليها من آثار جنائية (٣٧) . وعقوبات تبعية ، فهو بمثابة اعتبار يقع
حتما بقوة القانون بمجرد انقضاء الفترة المذكورة دون اصدار حكم بالغاء
وقف التنفيذ (٣٨) . وقد استقرت محكمة القضاء الادارى على هذا
الرأى (٣٩) وأبنتها فيه المحكمة الادارية العليا مقررته انه ان صدر القرار

(٢٣) المادة ٥٧ من قانون العقوبات آتية الذكر وراجع فى تفصيلات
الغاء وقف التنفيذ الدكتور رؤوف عبيد - المرجع السابق - ص ٥٩٠ و ٥٩١

(٢٤) وفقا لقانون العقوبات 'و وفقا لقوانين خاصة ' .

(٢٥) الدكتور رؤوف عبيد - المرجع السابق - ص ٥٨٩ .

(٢٦) رجع احكامها بجلسات ١٩٥٢/٣/١١ و ١٩٥٢/١٢/٢٨ و
١٩٥٤/٦/٢٤ من رقم ١١٠ ص ٦٥٣ و من ٨ رقم ١٦٢ ص ٣٣٥ ورقم ٨٣٧
ص ١٥٩١ .

الادارى بالفصل من الخدمة بعد انتهاء المدة المقررة لوقف تنفيذ الاحكام استنادا الى الحكم الاصلى الصادر فى جنحة مخلة بالشرف فلن هذا القرار يكون مستندا الى حكم يعتبره القانون بعد انقضاء هذه المدة كان لم يكن اى ساقطا بكل آثاره الجنائية ومن ثم لا يمكن أن تنفذ العقوبات المقررة بها بعد انقضاء المدة المذكورة . وعلى ذلك اذا صدر مثل هذا القرار يكون قد صدر ناقدا للسبب الذى قام عليه (٢٧) .

على أنه اذا كان الوزير المختص قد اصدر قراره بالفصل رغم الحكم الصادر بوقف التنفيذ فى المدة التى يعد فيها الوقف قائما ، ثم انقضت مدة الوقف دون أن يلغى الامر بوقف التنفيذ فان ذلك لا يجدى العامل المنصوص نفما ، فقد صار انتهاء خدمته نهائيا بصحور القرار من الوزير المختص فى حينه (٢٨) .

المبحث الرابع اثر وقف تنفيذ العقوبة فى ظل القانون

رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الحالى

قضت الفقرة السابعة من المادة ٩٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الحالى على أنه فى حالة الحكم مع وقف تنفيذ العقوبة يتمتع فصل المائل وبذلك فقد أصبح وجود تلازم بين العزل الجنائى والعزل الادارى اذ انه بصحور الحكم الجنائى يوقف تنفيذ العقوبة يتمتع وجوبا على جهة الادارة انتهاء خدمة للعامل .

(٢٧) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٢٤٨ لسنة ٨ ق بجلسته ١٩٦٣/٢/٢٣ من ٨ رقم ٦٩ من ٧٨٤ .

(٢٨) راجع فى كل ما سبق ايضا مقالة الدكتور عبد الفتاح حسن سالف الاشارة اليها من ٢٠٠ وما بعدها .

بل أن الفقرة الأخيرة من البند السابع من المادة ٩٤ المشار إليها تد انت بحكم جديد اذ نصت على انه « ومع ذلك فإذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدي الى إنهاء الخدمة الا اذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع اسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة او طبيعة العمل » .

ومقاد هذا النص ان المشرع لم يلزم جهة الادارة بانهاء خدمة العامل المحكوم عليه جنائيا بصفة مطلقة في حالة الحكم عليه لأول مرة بل الزمها بانهاء خدمته في هذه الحالة اذا ما قدرت لجنة شئون العاملين ان بقاء العامل في الوظيفة يتعارض مع مقتضياتها او طبيعة العمل ، ويكون هذا التفسير بقرار مسبب من واقع اسباب الحكم وظروف الواقعة .

ثانيا : الشروط اللازم توافرها فى الحكم الجنائى الذى تنتهى به خدمة الموظف

يشترط فى الحكم الجنائى الذى تنتهى به خدمة الموظف ان تتوافر
فيه الشروط الآتية :

- أولا : ان يكون نهائيا حائزا لقوة الامر المقضى به .
- ثانيا : ان يكون صادرا من محكمة عادية .
- ثالثا : ان يكون صادرا من محكمة وطنية .
- وندرس كلا من هذه الشروط فى مبحث مستقل .

المبحث الأول ان يكون الحكم الجنائى نهائيا حائزا لقوة المقضى به

لا تنتهى خدمة الموظف طبقا للفقرة ٧ من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ٧٠ من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٧١ والمادة ٩٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الحالى لمجرد انتهائه فى جريمة مما يصحح فى حقها حكم تلك المادة (١) بل يشترط لاعمال النصوص المذكورة ان يكون قد حكم على العامل انتهائيا بالمعقوبة . ويعتبر الحكم نهائيا متى كان غير قابل للظمن او كان قابلا للظمن وانتقضت مواعيده او ظمن فيه فرفض الظمن ،

(١) وان كان يجيز ذلك وقفه عن العمل احتياطيا حتى يتحدد موقفه نهائيا من الجريمة المنسوبة اليه .

فى جميع هذه الاحوال يكون الحكم نهائيا حائزا لقوة الامر المقضى ولو كان قابلا للطعن فيه بالنقض او طلب اعادة النظر (٣) ..

ولما كانت المادة ٤٦٠ من قانون الاجراءات الجنائية تنص على انه لا تنفذ الاحكام الصادرة من المحاكم الجنائية الا متى صارت نهائية ما لم يكن فى القانون نص على خلاف ذلك وتنص المادة ٦٤٩ من ذات القانون على انه لا يترتب على الطعن بطريق النقض ايقاف التنفيذ الا اذا كلن الحكم صادرا بالاعدام او كان صادرا بالاخصاص فى الحالة المبينة بالفقرة الأخيرة من المادة ٤٢١ وما بعدها ، ومن ثم فانه فيما عدا هاتين الحالتين أى حالة الحكم بالاعدام والحكم الصادر فى مسائل الاختصاص المتعلقة بالولاية لا يترتب على الطعن بالنقض أى اثر من حيث تنفيذ العقوبة .

وكلمة « التنفيذ » الواردة فى نص المادة ٦٤٩ من قانون الاجراءات المذكور جاءت مطلقة ومن ثم تنصرف الى العقوبة الأصلية المحكوم بها وما يترتب عليها من آثار ، ولذا كان الاصل أن العقوبة التبعية تنفذ تبعا لتنفيذ العقوبات الأصلية ؛ لم ينص على خلاف ذلك .

ويخلص من كل ما سبق انه بمجرد صدور الحكم النهائى — عدا الحالتين المشار اليها سلفا — فان الحكم ينفذ بآثاره ولو كان الحكم قابلا للطعن فيه بالنقض بأن كان الميعاد لا يزال مفتوحا أو طعن فيه فعلا (٤) . وما يقال فى

(٢) راجع بصدد عدم ترتب انتهاء الخدمة بقوة القانون وفقا للمادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — ومن قبلها المادة ١٠٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى — على الحكم الجنائى الفيايى تطبيق الدكتور مصطفى كمال وصفى بعنوان اثر الحكم الجنائى فى انتهاء خدمة الموظف العمومى منشور بجملة العلوم الادارية — السنة السابعة — العدد الاول — أبريل ١٩٦٥ — ص ١٤٤ — ويعمل الدكتور مصطفى كمال وصفى رايه هذا بأن الحكم الفيايى لا تمنع به آثار الحكم الحضورى لانه لا يمدو أن يكون اتهاما لم يسمح فيه دفاع المتهم .

(٣) راجع فتوى اللجنة الاولى للقسم الاستشارى بجمعية — ١٩٦٠/٦/٣ — ادارة الفتوى والتشريع لديوان الموظفين والحاسبية —

شأن الطعن بالنقض يصدق في حق الطعن بإعادة النظر فيها طريقان غير عاديين للطعن في الأحكام . أما عن طرق الطعن العادية فهي المعارضة والاستئناف . ولعل من أبرز أوجه التفرقة بين طرق الطعن العادية وغير العادية أن الأحكام الجنائية لا تنفذ إلا متى صارت نهائية ما لم يكن في القانون نص على خلاف ذلك (٤) أما الأحكام النهائية فتكون واجبة التنفيذ ولو جاز الطعن فيها بإحدى الطريقتين غير العاديتين (٥) ومعنى ذلك كما هو ظاهر من صراحة النص أن الحكم الجنائي النهائي ينفذ بالعقوبة المقررة بها مع جميع آثاره بما في ذلك تنفيذ ما تقضى به الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٦) والمادة ٧٠ من القانون ٧١/٥٨ والمادة ٩٤ من القانون الحالي ١٩٧٨/٤٧ ما لم يكن الحكم صادراً بالاعدام فإن الطعن فيه بالنقض أو بطلب إعادة النظر يوقف التنفيذ والغرض مفهوم ، وهو صعوبة تدارك ما يترتب على التنفيذ قبل انتظار حكم النقض مع التسليم بأنه طريق استثنائي ، وغنى عن البيان أن الاعتداد بها تنص عليه الفقرة ٧ مسالفة الذكر (٧) في هذا المجال من اعتبار الموظف مفعولاً إذا حكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أنها يكون باستنفاد طرق الطعن العادية ، أي من تاريخ اعتبار الحكم الصادر ضد الموظف نهائياً ،

فتوى رقم ٢٩١ في ١٩٦٠/٩/٢٧ — مجموعة المبادئ القانونية التي تضمنتها فتاوى القسم الاستشاري للفتوى والتشريع — لجان وإدارات الفتوى والتشريع — ص ١٤ و ١٥ رقم ٢٤٢ ص ٣٩٤ .

(٤) المادة ٤٦٠ من قانون الإجراءات الجنائية .

(٥) المادة ٤٦٩ من قانون الإجراءات الجنائية بالنسبة للنقض والمادة ٤٤٨ بالنسبة لطلب إعادة النظر — راجع الدكتور محمود محمود مصطفى — شرح قانون الإجراءات الجنائية طبعة ١٩٦٤ ص ٤٧٧ وما بعدها .

(٦) ومن قبلها الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(٧) وقارن المادة ١٠٧ فقرة ٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

دون التفتله في هذا الشأن الى طريق الطعن غير العادية كالطعن بطريق
النقض (٨) .

على انه لما كان انتهاء خدمة الموظف أو المعلن طبقا للفقرة السابعة
من المواد المذكورة (٩) انها يتم نتيجة للحكم الجنائي سواء بعقوبة الجناية أو في
جريمة محلة بالشرف أو الأمانة — لذلك فإن العزل أو انتهاء الخدمة في هذه
الحالة انها يدور وجودا وعدما مع الحكم الجنائي ، فلذا نقض الحكم الذي
صدر قرار الفصل تنفيذا لمقتضاه ، وقضى ببراءة الموظف المتهم مما اسند اليه
لعدم صحة الواقعة وثبوت نفيها كان الفصل معدوما ولكنه لم يكن ولا تلحقه
اية حصانة ، ولا يزيل انعدامه نوات ميعاد الطعن فيه لأنه عدم لا يقوم ،
وساقط : والساقط لا يعود (١٠) .

(٨) راجع فتوى اللجنة الاولى للتقسيم الاستشاري والتشريع بجلسته
١٩٦١/٨/٩ ادارة الفتوى والتشريع لوزارتى الخارجيه والعدل — فتوى
رقم ٢٢٩ في ١٧/٨/١٩٦١ مجموعة الكتب الفنى للبادئ القانونيه التى
تضمنتها نقارى القسم الاستشارى للفتوى والتشريع س ١٤ و ١٥ مجدا ٤٧٧
ص ٨٢٩ — وكانت محكمة القضاء الادارى قد نصت — على عكس ما تقدم —
في انقضيه رقم ١٢١٨ لسنة ٥ ق بجلسته ١٩٥٤/١/٥ — س ٨ رقم ١٩٠
س ٢٧٢ — مقرر بطلان القرار الصادر بالفصل للحكم على الموظف في جريمة
قبل انقضاء مهلة الطعن في الحكم الجنائي بالنقض — ولا يفسخ من هذا
القول بان الطعن بالنقض طريق غير عادى لا يترتب عليه وقف آثار الحكم
اذ ان هذا القول مبنى على خطأ في الفهم . فالمادة ٤٦٩ من قانون
الاجراءات الجنائية نصت على انه لا يترتب على الطعن بطريق النقض ايقاف
التنفيذ الا اذا كان الحكم صادرا بالاعدام . فمدلول هذه المسألة يقتصر على
تنفيذ الحكم نفسه أى توقيع العقوبة ولا يمكن ان يمتدى الى الآثار التى
يمكن ان تترتب على الحكم .

(٩) ومن تبليها الفقرة النامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠
لسنة ١٩٥١ الملغى .

(١٠) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ٢٦ لسنة ٥ ق
بجلسته ١٩٥٩/٦/٢٧ سالف الإشارة اليه — وقد ذهب ديوان الموظفين
=

المبحث الثاني

أن يكون الحكم الجنائي صادراً من محكمة عادية

ان الأحكام التى تنهى خدمة الموظف أو العامل طبقاً للمواد ٧٧ من القانون ١٩٦٤/٤٦ و ٧٠٤ من القانون ١٩٧١/٥٨ ، ٩٤ من القانون الحالى ١٩٧١/٤٧ (١١) هى الأحكام القضائية الصادرة ضد الموظف من المحاكم العادية بعتوبة جنائية أو فى الجنب المخلة بالشرف .

أما أحكام المجالس العسكرية — وهى سلطات تأديبية — فانها لا تعتبر على ما استقرت عليه أحكام القضاء الإدارى . أحكامها قضائية بل هى قرارات ذات صفة تأديبية تجب خصائص التأديب وعناصره .

ولا يغير من هذا الوضع صدور القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٧ الذى نص فى مادته الأولى على أن المجالس العسكرية محاكم قضائية استثنائية لأحكامها قوة الشيء المحكوم فيه ولا يجوز الطعن فى قراراتها أو أحكامها أمام أية هيئة

المنفى مثبته! لهذا إلى أنه إذا صدر الحكم من محكمة القضاء ناقضاً الحكم الذى أدان الموظف يعبر قرار النقص باطلاً من أسلحه لانتداه سبب وجوده . وبالمثل فإن جميع الآثار التى تنوب عن قرار الفصل تعتبر باطلة ويتعين على جهة الإدارة التى أصدرت هذا القرار المنعوض سحب . ولا يتقيد فى هذا بمزايمد سحب القرارات الإدارية . ونتيجة لذلك اعتبر ديوان الموظفين عودة الموظف إلى عمله امتداداً لخدمته الأصلية ويعود الحال إلى ما كان عليه فيما لو لم يصدر قرار الفصل ، كما يعتبر الموظف بالخدمة فى المدة التى فصل فيها ويصرف أجره عنها . ولا يفترض على ذلك بأن الموظف لم يتم بالعمل خلال مدة الفصل من الوظيفة لأن انقطاعه عن العمل كان بسبب خارج عن إرادته ولا دخل له فيه — راجع نشرة ديوان الموظفين فى نوفمبر ١٩٥٧ . ملف الديوان رقم ٢٢ — ٣٨/١ و ٨٤ — ٢٢/١ ونشرة الديوان فى فبراير ١٩٥٩ ملف الديوان رقم ٢٢ — ٣٨/١ — مجموعة النشرات ص ١٣٩ و ١٤٢ .

(١١) ومن قبلها المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المنفى .

قضائية أو إدارية . فافراد القوات المسلحة يخضعون في تأديبهم لنظام خاص هو النظام الوارد في قانون الأحكام العسكرية ويحاكمون أمام مجالس مشكلة تشكيلا خاصا نظرا لطبيعة الخدمة التي يؤديونها ، وصدر القانون سالف الذكر لم يغير من كون تلك المجالس سلطات تنفيذية تصدر قرارات تجمع خصائص التأديب وعناصره وكل ما أراده المشرع من وصف هذه المجالس بأنها محكم استثنائية لأحكامها قوة الشيء المقضي به هو الا يطمئن في قراراتها أمام أية جهة مدنية تكون بعيدة عن تمام النظم العسكرية وتقاليدها المكتوبة وغير المكتوبة ، فلم يقصد إذن تغيير طبيعة هذه المجالس .. يبين من وصف المشرع لتلك المجالس بأنها محكم استثنائية أي أنها ما زالت محتفظة بطبيعتها الأصلية كما يبين أيضا ذلك بوضوح من المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٧ ، فلا يجوز اعتبار تلك الأحكام بالنظر من ضمن الأحكام التي تصدرها المحاكم العادية والتي تنهى خدمة الموظف طبقا للقانون ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . ومن بعده القانون ٧١/٥٨ والقانون الحالي ٧٨/٤٧ .

كما أنه لا يجوز اعتبار الحكم الصادر من المجالس العسكرية بالرفق من الخدمة الإلزامية من ضمن أسباب انتهاء الخدمة وفقا للنصوص المذكورة إذ أن انتهاء الخدمة وفقا لتلك النصوص يشترط فيه أن يكون العزل من الخدمة المدنية وليس من الخدمة العسكرية .

وتأسيسا على ما تقدم انتهت إدارة الفتوى والتشريع لوزارة الخارجية والعدل إلى أن الحكم الصادر ضد الموظف المجند من المجلس العسكري أثناء فترة تجنيده لا يعتبر حكما بما يتمين معه انتهاء خدمته (١٢) .

(١٢) راجع مجموعة المبادئ القانونية التي تضمنتها فتاوى القسم الاستشاري للفتوى والتشريع لجان وإدارات الفتوى والنشرية — ص ١٤ و ١٥ رقم ١١١ ص ١٧٨ وكذلك راجع الفتوى الصادرة من إدارة الفتوى والتشريع لوزارة الداخلية رقم ٢٢٤٥ ملف ٢٠/١/١٥٠ بتاريخ ٢٢/٩/١٩٦٤ .

على أن إدارة الفتوى والتشريع لوزارة التربية والتعليم ذهبت إلى غير ذلك في فتاواها رقم ٢١٠ بتاريخ ٢٠/٢/١٩٦٤ — وهي غير منشورة — مقررة أن المجالس العسكرية نوع من المحاكم الاستثنائية ولأحكامها قوة الشيء المحكوم فيه وفقا للمادة الأولى من القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٧ في شأن

■

كما ان الأحكام الجنائية الصادرة من جهات قضائية استثنائية لا يترتب عليها انتهاء الخدمة بقوة القانون ، فقد ذهبت محكمة النقض فى حكمها الصادر بجلسة ٢٢ من يونيو ١٩٥٥ (١٦) الى أن العزل من الوظيفة العامة كمعقوبة تبعية لا يترتب الا بالنسبة للحكم فى جريمة من الجرائم الواردة فى قانون العقوبات او فى القوانين الأخرى واللوائح الخصوصية ما لم ترد فى تلك القوانين او اللوائح نصوص باستثناء تطبيق احكام الكتاب المذكور — فإذا كانت الجرائم التى تنظرها المحاكم غير العلانية قد أتمها امر من لوامر السيادة العليا فإن الأحكام الصادرة بمعقوبة جنائية من هذه المحاكم

=

التماس اعادة النظر فى قرارات واحكام المجالس العسكرية والتى تنص على أن « المجالس العسكرية محاكم قضائية استثنائية لأحكامها قوة الشيء المحكوم فيه ولا يجوز الطعن فى قراراتها او احكامها أمام أية هيئة قضائية او ادارية خلاف ما نص عليه فى هذا القانون » ولما كان نص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — وكذلك نص المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — ورد مطلقاً فى انتهاء خدمة الموظف للحكم عليه فى جنائية او جريمة مظة بالشرف سواء صدر الحكم من محكمة عادية او من محكمة استثنائية ، ولما كان الحكم الصادر من المجلس العسكرى العالى فى خصوصية الحالة التى كانت معروضة لم يصدر فقط فى جرائم عسكرية بحثة ، وهى التى لا تقع الا من جندى اخلا لا منه بواجباته العسكرية ، بحيث يجوز القول بأن اثرها لا يمتد الى وظيفته المدنية وإنما صدر أيضاً فى شأن جرائم مختلطة ، وهى اختلاس أموال كانت فى عهده وسلمت اليه بسبب وظيفته وتزوير فى أوراق رسمية ، وكلها من الجرائم التى تعتبر جنائيات ونفا لأحكام المادتين ١١٢ و ٢١١ من قانون العقوبات ، ثم جريمة اقراض نقود بفائدة تزيد عن الحد الأقصى لأحكام المادة ٢٣٩ من القانون سالف الإشارة اليه — وهى تعتبر بلا جدال من الجرائم المخلة بالشرف والتى تنقد مرتكبها الثقة والاعتبار بما لا يجوز ابقاؤه فى وظيفته . وخضعت ادارة الفتوى والتشريع لوزارة التربية والتعليم الى اعتبار خدمة الموظف المذكور بمنتهى اعتباراً من تاريخ التصديق على الحكم الصادر من المجلس العسكرى العالى .

(١٢) راجع مجموعة احكام محكمة النقض — الدائرة المدنية — السنة

السابعة — ص ١٢٠٧ .

لا تسرى عليها احكام الكتاب الاول من قانون العقوبات ، ذلك لأن المادة ٨ من قانون العقوبات(١٤) لا تنطبق الا على الجرائم المنصوص عليها فى قوانين او لوائح خصوصية ولا يجوز قياس امر السيادة على القانون فى هذا الخصوص : أولا — لاختلاف طبيعة كل منها ، بل قد يكون فى اعتبار امر السيادة بمثابة قانون تقويت للغرض منه ، اذ ان الكتاب الاول من قانون العقوبات كما تضمن قواعد قانونية تسرى على الجرائم والعقوبات فانه تضمن ايضا قيودا لا تتفق واعمال السيادة ، ثانيا : لانه لا جريمة ولا عقوبة بغير نص ، وثالثا : لانه فى مجال توقيع العقوبة لا يجوز التوسع فى التفسير.

وقد استطرقت محكمة النقض فى حكمها المذكور الى ان الامرين الصادرين فى ١٢ و ١٦ من سبتمبر ١٩٥٣ بتشكيل محكمة الثورة وبيان الاعمال التى تعرض عليها والعقوبات التى توقعها لم يصدر بها قانون او لائحة بل صدرا على انها من اعمال اسيادة العليا التى خص بها مجلس قيادة الثورة بتمتضى المادة ٨ من الدستور المؤقت الصادر فى ١٠/٢/١٩٥٣ ولذلك لم يتبع فى شأنها ما يتبع فى القوانين من النشر فى الجريدة الرسمية ، كما تنبذ نصوص هذين الامرين صراحة استثناءها من احكام قانون العقوبات بما فيها الكتاب الاول لتعارض هذا التطبيق مع الغرض الذى أنشئت من اجله المحكمة المذكورة.

وخلصت محكمة النقض بالنسبة للاحكام الصادرة من « محكمة الثورة » الى ان هذه المحكمة محكمة ذات سيادة لا تسرى على الجرائم التى تحكم فيها القواعد المنصوص عليها فى الكتاب الاول من قانون العقوبات سواء كانت الجريمة التى عاقبت عليها مما اثمه لأول مرة الصادر بتشكيلها ، ام من الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات او فى القوانين الأخرى لانها فى كلتا الحالتين اذ تعاقبت المتهم انما تمارس سيادة تسمو على القوانين

(١٤) تنص المادة ٨ المذكورة على ان « نراعى احكام الكتاب الاول من هذا القانون فى الجرائم المنصوص عليها فى القوانين واللوائح الخصوصية الا اذا وجد فيها نص يخالف ذلك » .

العادية ، ويمكن تشبيهها من بعض النواحي في هذا الخصوص بمجلس الشيوخ الفرنسي حينما كان يعتقد بوصفه محكمة عليا بناء على نصوص دستور ١٨٧٥ لمحاكمة أى شخص متهم بجناية من الجنايات المخلة بأمن الدولة أو لمحاكمة رئيس الجمهورية بتهمة الخيانة العظمى أو لمحاكمة الوزراء ، فقد كان هذا المجلس يصدر فى فضائه على أنه محكمة عليا ذات سيادة لا تنقيد بنصوص القوانين العادية ولا بقاعدة أن لا جريمة ولا عقوبة بغير نص وتقتضى بتأثير أعمال لم يرد فى القوانين الفرنسية نص بتأثيرها وتضع العقوبات التى تراها وتقتضى أحياناً بالإعفاء من العقوبة الأصلية أو الحكم بالعقوبة التبعية على أنها عقوبة أصلية »

وقد تعرضت محكمة القضاء الإدارى فى حكمها الصادر فى القضية رقم ١٨٧٧ لسنة ١٠ ق بجلسته ١٦ من مارس ١٩٦٠ (١٥) للأمر ذاته بالنسبة للأحكام الصادرة من « محكمة الشعب » مقررته أنه يبين من الإطلاع على أمر مجلس قيادة الثورة بشأن تشكيل هذه المحكمة وأجراءاتها الصادر فى ١٩٥٤/١١/١ أن المادة الثانية منه تنص على أن « تختص هذه المحكمة بالنظر فى الأفعال التى تعتبر جنائية للوطن أو ضد سلامته فى الداخل والخارج وكذلك الأفعال التى تعتبر موجهة ضد نظام الحكم الحاضر وضد الأسس التى قامت عليها الثورة ولو كانت قد وقعت قبل العمل بهذا الأمر » وقد تواترت أحكام المحاكم على أن محكمة الشعب على هذا النحو محكمة ذات سيادة لها أن تحكم فى القضايا المحالة إليها سواء كانت الجريمة المنسوبة إلى المتهم مما أنه لأول مرة الأمر الصادر بتشكيلها لم من الجرائم المنصوص عليها فى قانون العقوبات أو فى القوانين الأخرى لأنها فى كلتا الحالتين اذ تعاقب المتهم إنما تمارس سيادة عليا تسمو على القوانين العادية وأن عقوبة السجن الواردة فى المادة الثالثة من الأمر الصادر بتشكيلها ليست هى بذاتها عقوبة السجن المنصوص عليها فى المادة العاشرة من قانون العقوبات ، ذلك أن المادة الثالثة من أمر التشكيل سالف الذكر لم تعين — على خلاف قانون العقوبات — حداً أدنى وحداً أقصى لعقوبة

(١٥) س ١٤ رقم ١٥٣ س ٢٥٤ .

السجن الأمر الذى يتعين معه القول بأن الحكم الصادر بالسجن من محكمة الشعب لا يعتبر حكماً بمقتوى جنائية فى تطبيق نص المادة ٢٥ من قانون العقوبات ولا يستتبع ، حتى ولا بطريقة آلية ، توقيع العقوبات التبعية ومنها انتهاء الخدمة .

المبحث الثالث

ان يكون الحكم صادراً من محكمة وطنية

تنص المادة ٢ من قانون العقوبات على أن « تسرى احكام هذا القانون على الأشخاص الآتى ذكرهم : — أولاً : كل من ارتكب خارج القطر فعلاً يجعله فاعلاً أو شريكاً فى جريمة وقعت كلها أو بعضها فى القطر المصرى . ثانياً : كل من « ارتكب فى خارج القطر جريمة من الجرائم الآتية :

(أ) جنائية مخللة بأمن الحكومة مما نص عليه فى البابين الأول والثانى من الكتاب الثانى من هذا القانون ،

(ب) جنائية تزوير مما نص عليه فى المادة ٢٠٦ من هذا القانون

(ج) جنائية تزيف مسكوكات » .

ونصت المادة ٣ من قانون العقوبات على أن « كل مصرى ارتكب وهو خارج القطر فعلاً يعتبر جنائية أو جنحة فى هذا القانون يعاقب بمقتضى احكامه اذا عاد الى القطر وكان العمل معاقباً بمقتضى قانون البلد الذى ارتكب فيه .

ونصت المادة ٤ من قانون العقوبات على أن « لا تقام الدعوى العمومية على مرتكب جريمة أو فعل فى الخارج الا من النيابة العمومية . ولا تجوز اقامتها على من يثبت أن المحاكم الأجنبية برأته مما أسند اليه أو أنها حكمت عليه نهائياً واستوفى عقوبته » .

ومؤدى هذه التصوص أن الحكم الذى يصدر من محكمة اجنبية عن جريمة ارتكبت خارج القطر المصرى مما نصت عليه المادتان ٢ و ٣ من قانون العقوبات يحول دون امكان المحاكمة فى مصر من جديد عن هذه الجريمة ، وذلك اذا كان هذا الحكم نهائياً وصدر بالبراءة او بالعقوبة وبشرط أن يكون المتهم قد استوفىها كلها . ومعنى ذلك أن للحكم الجنائى الأجنبى فى هذه الحالة اثر فى مصر يقيد سلطة القضاء المصرى ولكن هذا الاثر سلبي محض ، فهو يقتصر على عدم جواز رفع الدعوى عن الجريمة المحكوم فيها .

وفيما عدا هذه الحالة الاستثنائية (١٦) ليس للحكم الجنائى الأجنبى أى اثر ايجابى فى مصر ، ولا يجوز تنفيذه فى مصر . ولا يقف الامر عند هذا الحد بل أن مثل هذا الحكم لا اثر له مطلقاً فلا يعتبر سابقة فى العود ولا تؤثر العقوبة المقررة بها فى الاهلية لأن هذا الاثر لا يخرج عن كونه عقوبة من العقوبات المحكوم بها من محاكم اجنبية لا سبيل الى تنفيذها فى مصر (١٧) .

على أنه ولئن تجرد الحكم الجنائى الصادر من القضاء الأجنبى من حجية الامر المقضى بحيث لا ينتج آثاراً ايجابية — كما قدمنا — فإن هناك محلاً للاعتداد بهذا الحكم بوصفه واقعة او دليلاً على واقعة تنبئ بسوء سلوك

(١٦) فضلاً عن امكان قيام اتفاق بين دولتين فى شأن تنفيذ الاحكام الجنائية .

(١٧) راجع فى ذلك فتوى ادارة الفتوى والتشريع لوزارة النقل رقم ٢٤١١ فى ١٩٦٤/٩/٢٤ غير منشورة — وراجع أيضاً الدكتور محمود محمود مصطفى — شرح قانون العقوبات — القسم العام — ص ٨٧ و ٨٨ والدكتور رؤوف عبيد — المرجع السابق — ص ١٠٠ و ١٠١ حيث يقول « أن من المقرر فى العرف الدولى حتى الآن أنه ليس للأحكام الجنائية بوجه عام من قوة خارج اقليم البلد الذى صدرت فيه . . . ولا تؤدى الى آثار جنائية أو عقوبات تبعية فى الداخل ، مثل الحرمان من بعض الحقوق أو المزايا . . . »

المعامل أو الموظف (١٨) وعلى ذلك فلذا ارتكب موظف أثناء وجوده في الخارج جريمة مما توجب انتهاء الخدمة طبقاً للفقرة ٧ من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (ومن بعده الفقرة ٧ من المادة ٧ من القانون رقم ٧١/٥٨ والفقرة ٧ من القانون الحالي رقم ٤٧ لسنة ٧٨ — ومن قبلهما الفقرة ٨ من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١) — فإن الحكم عليه من محكمة اجنبية لا اثر له على وضعه الوظيفي بمعنى ان الموظف المذكور لا يفصل تلقائياً وبقوة القانون لان الاحكام الجنائية — كما اسلفنا — لا تتمتع بأى اثر خارج اقليم الدولة التي اصدرته — وان لجهة الادارة اذا رأت محلاً لذلك أن تتخذ من هذه الواقعة دليلاً على سوء سلوكه وتتخذ بشأنه الاجراءات التأديبية (١٩) .

(١٨) راجع في النظر الى الحكم الجنائي الاجنبي باعتباره واقعة او دليلاً على واقعة مؤلف الدكتور عز الدين عبد الله في تنازع القوانين وتنازع الاختصاص القضائي الدوليين ص ٧٥٥ هـ ب ٢ .

(١٩) راجع فتوى ادارة الفتوى والتشريع لهيئة المسك الحديبية والمواصلات رقم ٢٧٢ في ١٢/٢/١٩٦٤ وهي غير منشورة بعد .

ثالثاً - الى أي حد يعتبر الحكم الجنائي الصادر على الموظف منهيًا لخدمته بقوة القانون

يتميز العزل الذي يقرتب على الحكم على الموظف بعقوبة جنائية عن غيره من حالات انتهاء الخدمة كالاستقالة أو العزل بحكم تأنيبي أو الفصل بقرار جمهوري - يتميز بأوصاف خاصة منها أن خدمة الموظف تنتهي عندئذ حتماً وببوة القانون ، ودون حاجة الى استصدار قرار بالعزل فان صدر مثل هذا القرار اعتبر من قبيل الاجراءات اللازمة لتنفيذ القانون (١) .

وترتيباً على ذلك فان الموظف أو العامل الذي انتهت خدمته بحكم جنائي لا يتأتى له العودة الا بقرار تعيين جديد فيها لو جازت هذه الاعادة قانوناً (٢)

(١) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ١٤١٣ لسنة ٧ بجلسته ١٩٦٥/٤/٢٤ وقد قضت المحكمة الادارية العليا بهذا المعنى ايضاً في حالة فصل عمدة لصدور حكم نهائي عليه ماس بالنزاهة أو بالشرف ، وذلك في القضية رقم ٢٦ لسنة ٥ ق بجلسته ١٩٥٩/٦/٢٧ وقالت في حيليلها « ان قرار فصل العمدة أو الشيخ لصدور حكم قضائي عليه ماس بالنزاهة أو الشرف بالتطبيق للمادة ٢٤ من القانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٤٧ الخاص بالعمد والمشايخ هو في حقيقته اجراء منفذ لمقتضى الحكم القضائي الماس بالنزاهة أو الشرف الذي يرتب عليه القانون حتماً انتهاء خدمة العمدة أو الشيخ ، مما لا يعدي معه من انزال هذا الاثر القانوني دون ان يكون لجهة الادارة المختصة اى سلطة في الترخيص في هذا الشأن وهذه الحالة التي وردت في قانون العمد والمشايخ لا تعدو بدورها ترديداً للاصل العام في هذا الشأن الذي نصت عليه الفقرة الثالثة من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومن قبله القوانين واللوائح الخاصة بالموظفين - هذا الاصل الذي يقضى بانتهاء رابطة التوظيف كآثر حتى لصدور حكم على الموظف في جنائية أو جريمة مخلة بالشرف » - س ٤ رقم ١٣٥ ص ١٦١٣ .

(٢) راجع حكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ٢٩٥ لسنة ٧ ق بجلسته ١٩٥٤/٢/٢١ - س ٨ رقم ٣٧٩ ص ٧٤٦ .

كما أنه لا محل للقول بضرورة استصدار قرار الفصل من مجلس التأديب أو عرض الأمر على المحكمة التأديبية ، ذلك أن العزل في الصورة التي نحن بصدها لا ينطوي على عقوبة تأديبية تختص بها أي جهة تأديبية (١) .

وقد يشوب الأمر بعض الغموض في الحالات التي يجوز للإدارة التقدير فيها كما لو كان الحكم صادراً في جريمة مجلّة بالشرف — سواء أكانت جنحة أو جنائية غير محكوم فيها بعقوبة الجنائية — وذلك نظراً لعدم وجود تعريف محدد لهذه الجرائم ، ويكون على الإدارة أن تعين ما إذا كانت الجريمة التي عوقب الموظف من أجلها هي من الجرائم المجلّة بالشرف (٢) .

(٢) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ١٤١٢ لسنة ٧٠ ق بجلسته ١٦٦٥/٤/٢٤ .

(٤) على أن المحكمة الإدارية العليا في حكم لها صادر في القضية رقم ١٧٨ لسنة ٨ ق بجلسته ١٦٦٥/١/١٠ ذهبت إلى أن المركز القانوني الخاص بإنهاء رابطة التوظيف لا تنشأ إلا بقرار الفصل الذي يقوم على واقعة قانونية هي صدور الحكم عليه في جنائية كسبب لإصداره شأنه في ذلك شأن أي قرار إداري يقوم على سببه ، وإذا كانت الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون موظفي الدولة قد أوردت في هذا الشأن حكماً تنظيمياً عاماً فإن المركز القانوني للموظف لا يتغير تلقائياً بمجرد صدور الحكم على الموظف في جنائية وإنما تتدخل الإدارة بعمل إيجابي تنزل به حكم القانون على وضعه الفردي متى تدرت توافر شروط انطباقه في حقه ، وهي في سبيل ذلك أنها تتدخل بسلطانها التقديرية في بيان طبيعة الجريمة والعقوبة المقررة بها .. وجدير بالذكر أن هذا الحكم لا يغير من اعتبار خدمة الموظف المحكوم عليه في جنائية أو جريمة مجلّة بالشرف بمتهمته بقوة القانون ، ذلك أن هذا الحكم إنما صدر في صدد موظف فصل بحكم من محكمة الشعب ، ومن المقرر أن الأحكام الصادرة من محاكم ذات سيادة خاصة لا تترتب عليها العقوبات التبعية ومنها العزل أو انتهاء الخدمة — ذلك « أن محكمة الشعب هي محكمة ذات سيادة لا تسرى على الجرائم التي تحكم فيها القواعد المنصوص عليها في الكتاب الأول من قانون العقوبات ... كما لا تنطبق في هذا الصدد الفقرة الثانية من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة والتي تقتضي بإنهاء خدمة الموظف إذا حكم عليه في جنائية إذ المقصود بذلك أن يصدر الحكم من محكمة عادية وليس من محكمة ذات سيادة خاصة » راجع في هذا الصدد

وقد ذهب رأى أول الى أنه متى اعتبرت جهة الادارة أن الجريمة مخلة بالشرف فعلا مما يجعل الموظف الذى حكم عليه جنائيا مفصولا منذ تاريخ الحكم النهائى عليه ، فهذا القرار لا يعدو ان يكون قرارا تنفيذيا لا تنقيد الدعوى المرفوعة بشأنه ببيعاد دعوى الالفاء واجراءاتها (٥) .

ويقول اصحاب هذا الرأى (٦) أن خدمة الموظف تنتهى بالحكم عليه فى جريمة مخلة بالشرف بقوة القانون دون حاجة الى استصدار قرار بالفصل . وإن القرار الذى يصدر بالفصل فى هذا الصدد يعتبر من قبيل الاجراءات

أيضا حكم محكمة النقض بجلسته ١٩٥٥/٦/٢٢ مجموعة الاحكام المدنية لسنة ١٣٠٧ و حكم محكمة القضاء الادارى بجلسته ١٩٦٠/٣/١٦ سالف الإشارة اليه - س ٤ ص ٢٥٤ - وعلى ذلك فان الموظف الذى حكم عليه بعقوبة أصلية من محكمة الشعب لا يعتبر مفصولا بقوة القانون وفقا للفقرة ٨ من المادة ١٠٧ بل على الادارة اذا قدرت ان الحكم المذكور قد خدش صلاحيته للبقاء فى الخدمة أن تصدر قرارا بفصله ، ومن ثم يعتبر هذا القرار منشئا للمركز القانونى وخاضعا لاحكام دعوى الالفاء .

(٥) شأنه فى ذلك شأن قرار لجنة شئون الموظفين عندها تعين ما اذا كانت طبيعة العمل السابق متفقة مع طبيعة العمل الجديد وغنا للقرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ بخصوص حساب مدد الخدمة السابقة - راجع فى صدد طبيعة هذا القرار مؤلفنا « قواعد حساب مدد الخدمة السابقة » طبعة ١٩٥٨ - ص ٢٥٧ و ٢٦٢ .

(٦) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٣٩٥ لسنة ٧ ق بجلسته ١٩٥٤/٤/٢١ س ٨ رقم ٣٧٩ ص ٧٤٦ و « فى القضية رقم ٣٩٥٨ لسنة ٩ ق بجلسته ١٩٥٧/٥/٨ س ١١ رقم ٢٨٤ ص ٢٢٢ - وراجع المذكور عبد الفتاح حسن فى مؤلفه عن التأديب سالف الإشارة اليه ص ٧٠ وما بعدها وقد ردد هذا الرأى أيضا زميلنا الاستاذ معتمد محرم عبد الغنى فى تعليق له غير منشور بعد على حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٢٢٠ لسنة ١٠ ق فى شأن أثر وقف تنفيذ العقوبة فى مجال الفصل الادارى - سالف الإشارة اليه فقد أكد فى تعليقه المذكور أن الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ صريحة فى أن خدمة الموظف تنتهى بقوة القانون حال الحكم عليه فى جنابة أو فى جريمة مخلة بالشرف ، وذلك دون حاجة الى استصدار قرار من الادارة .

اللازمة لتنفيذ حكم القانون . فانتفاء خدمة الموظف بسبب مثل هذا الحكم يقع لازما بقوة القانون فتنتقطع صلة الموظف بالوظيفة العامة بمجرد تحقق هذا السبب دون حاجة الى قرار خاص بذلك ، والقرار الذى يصدر بانتهاء خدمة الموظف فى هذه الحالة لا ينشئ بذاته مركزاً قانونياً مستحدثاً للموظف بل لا يعدو ان يكون اجراء تنفيذياً لمقتضى الحكم الجنائى الذى رتب عليه القانون انتهاء الخدمة باعتباره اعلاتاً وتسجيلاً للأثر التبعى الذى ترتب من قبل بحكم القانون والذى لا يحدى من اعماله دون ترخص من جهة الادارة فى هذا الشأن .

وبهذا الرأى قضت المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٦٧٣ لسنة ٧ ق بجلسة ٢٩ من ديسمبر سنة ١٩٦٢ (٧) وكانت الجريمة التى حكم فيها على الموظف بالادانة جنحة اصدار شيك بدون رصيد . ومن ثم ففى حالة الحكم على الموظف فى جريمة مخلة بالشرف سواء اكانت جنائية غير محكوم فيها بعقوبة الجنائية او جنحة يكون حال الموظف — متى رأت الادارة ذلك — مثل حال المحكوم عليه بعقوبة جنائية فتنتهى خدمته بقوة القانون (٨) .

(٧) س ٨ رقم ٢٢ ص ٣٥٢ .

(٨) وقد اختلف الرأى فى تحديد التاريخ الذى تنتهى منه خدمة الموظف المحكوم عليه جنائياً بحكم يوجب عزله وذلك متى كان الموظف المذكور موقوفاً عن العمل ، فقد ذهبت ادارة الفتوى والتشريع لوزارة الداخلية فى فتاواها رقم ١٥٤٥ بتاريخ ١٩٦٢/٧/٨ الى اعتبار الفصل من تاريخ صدور الحكم الجنائى نهائياً وليس من تاريخ وقف الموظف عن العمل . وقد كانت اللجنة الساية للفتوى والتشريع قد ذهبت ايضا الى ان انتفاء خدمة الموظف من تاريخ وقفه انما يكون فى حالة الحكم عليه تاديباً بالعزل او بالاحالة الى المعاش ، وذلك ما لم تقرر السلطة التأديبية غير ذلك . وهذا الحكم لا يرد الا اذا كان القرار بالعزل صادراً من السلطة التأديبية ، ولا يمتد الى الحالة التى يكون فيها العزل بقوة القانون كان يكون نتيجة صدور حكم فى جنائية وفى هذه الحالة يعتبر الموظف مفصولاً من تاريخ صدور هذا الحكم لا من تاريخ سابق عليه — مجموعة الفتاوى س ١٢ ص ٣٥٥ ومشار الى هذه الفتوى ايضا فى التعليقات على قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ص ١٩٤ — لها

والقرار الصادر باعتبار خدمة الموظف أو العامل منتبهة للحكم عليه
فى جريمة اعتبرت مخلة بالشرف ليس بحسب هذا الرأى الأول من القرارات
المنشئة بل من القرارات الكاشفة .

ادارة الفتوى والتشريع لوزارة الصناعة فقد ذهبت فى فتاها رقم ٩٠٥ فى
١٢/١٢/١٩٦٢ الى أنه عن التاريخ الذى يتخذ أساسا لانتهاء خدمة الموظف
المحكوم عليه فى جنابة أو جنحة مخلة بالشرف غان المادة ١١٦ من القانون
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المقابلة للمادة ٨٣ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ قد
نصت على أنه اذا حكم تأديبيا على موظف بالعزل أو الاحالة الى المعاش وكان
موقوفا عن عمله انتهت خدمته من تاريخ وقفه عن العمل ، ما لم تقرر السلطة
التأديبية غير ذلك واذا لم يكن الموظف موقوفا عن العمل يستحق مرتبه الى
يوم ابلاغه بالقرار .

وعلى ذلك غان قانون التوظيف يقرر عزل الموظف من تاريخ وقفه اذا ما
حكم عليه تأديبيا . لذلك غان الوضع فى الجريمة الجنائية أنها أشد من الجريمة
التأديبية . ولذلك غان الموظف الذى يحكم عليه فى جريمة جنائية وكان موقوفا
عن عمله قبل ذلك تنتهى خدمته من تاريخ وقفه عن العمل وذلك من بسبب
أولى ، اذ أن الجريمة التأديبية التى تقرر لها المشرع الحكم سالف الذكر اذنى
فى مجال التجريم والعقوبة من الجريمة الجنائية ، لذلك رأى أن التاريخ الذى
يتخذ أساسا لانتهاء خدمة الموظف هو تاريخ وقفه عن العمل .

وقد كانت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى قد ذهبت الى هذا
الرأى أيضا فى فتاها الصادرة بتاريخ ٢٠/٦/١٩٥٦ وذكرت أن نصوص
قانون التوظيف قد اغفلت تحديد انتهاء خدمة الموظف المحبوس احتياطيا
والوقوف عن عمله بقوة القانون اذا انتهت محاكمته بحكم يقضى بادانته
فى جنابة أو جريمة مخلة بالشرف بما تنتهى به خدمة الموظف أو اقتضرت
على تحديد تاريخ انتهاء خدمة الموظف الموقوف تهيدا لمحاكمته تأديبا اذا انتهت
الوقف بحكم العزل أو بالاحالة الى المعاش اذ نصت المادة ١١٦ من القانون
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملقى على أن ترجع بتاريخ انتهاء الخدمة الى
تاريخ الوقف .

واستطردت غتوى الجمعية العمومية آتفة الذكر الى أنه بما أن سكوت
القانون عن النص على حكم مماثل فى شأن الوقف الذى يعقبه حكم جنائى
تنتهى به الخدمة لا يعنى أن المشرع يقصد التفرقة بين الموظف الموقوف الذى

وإذا كان القرار المنشئ هو الذى يرتب ولادة آثار جديدة فى الحياة القانونية لم يكن لها وجود من قبل ، فان القرار الكاشف لا يستحدث جديداً فى الحياة القانونية بل يقف أثره عند تقرير حالة موجودة من قبل واثبات وضع قانونى كانت له تائمه من قبل (١) .

وإذا كانت آثار القرار الإدارى المنشئ تولد — كاصل علم — من يوم صدورها فان آثار القرار الإدارى الكاشف يرجع الى التاريخ الذى ولدت فيه الآثار القانونية التى كشف عنها — فالقرار الصادر بفصل موظف لسبق الحكم عليه بعقوبة الجنائية او فى جريمة بخلة بالشرف انها ترجع آثاره الى تاريخ صدور الحكم المذكور ، بعكس القرار الصادر بفصل الموظف لسبب آخر فانه لا يمكن ان يرجع الى الماضى .

والرجعية فى القرارات الإدارية الكاشفة رجعية ظاهرة محسب وغير حقيقية . ولكن على شريطة أن يقف القرار الكاشف عند دوره الطبيعى فلا يضيف جديداً . أما إذا اتخذ القرار الكاشف — شأنه فى ذلك شأن القرار المفسر — سناراً لاضافة احكام مبتدأة فانه يفتو قراراً جديداً يطبق بأثر فوري من تاريخ صدوره ويفتو منبت الصلة بما قبله من حيث مشروعيته ووسائل الطعن فيه .

يحكم عليه تأديبياً بالعزل أو بالإحالة الى المعاش فى صدد تحديد تاريخ انتهاء الخدمة لأن هذه التفرقة تجانى منطق التشريع وطبيعة الأمور ومن ثم يعمى إجراء القياس بنطبق حكم المادة ١١٦ على الحالة المعروضة ، وذلك برد تاريخ انتهاء الخدمة الى تاريخ الاعتقال ، أى تاريخ الوقف عن العمل بقوة القانون اسوة بحالة الحبس الاحتياطى .

(١) راجع فى التفرقة بين القرارات المنشئة والقرارات الكاشفة الدكتور سليمان الطهاوى — النظرية العامة للقرارات الإدارية — طبعة ١٩٦١ من ٢٩٦ وما بعدها — وهو يضرب مثلاً على القرارات الكاشفة بالقرار الصادر بفصل موظف لسبق الحكم عليه فى جريمة يترتب على اقترافها عقده لوظيفته العامة .

وقد يخیل أيضاً لمن یقرأ نص الفقرة المسبقة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (الفقرة السابعة من المادة ٧٠ ق ٥٨/١٩٧١ بالتسببة لحالة ما اذا كان الحكم الجنائی بمعقوبة جنائیة او فی جريمة مخرلة بالشرف او الامانة وكان مشمولاً بوقف التنفيذ — قد یخیل لمن یقرأ نص الفقرة المذكورة ان السلطة التی للوزير المختص فی فصل العايل او عدم فصله ازاء الحكم بوقف تنفيذ العقوبة قد ازلت عن قراره الصادر بالفصل صفة الاجراء التنفيذي للقانون الا ان الصحيح فی الامر هو ان العايل المحكوم علیه مع وقف التنفيذ بمعقوبة جنائیة او فی جريمة مخرلة بالشرف او الامانة عنسما یقرر الوزير المختص انتهاء خدمته بمقتضى السلطة المخولة له بالفقرة السابعة المذكورة — هذا العايل لا زال یفصل بقوة القانون کائر من آثار الحكم الجنائی السذى يستوجب العزل ولا یقعدى اثر القرار الوزارى ان یكون کائسفا عما اذا كانت اعتبارات العمل فی المرفق الادارى ومقتضیات الوظيفة توجب ان یؤدى الحكم الى انتهاء علاقة العايل بالدولة ، على ان انتهاء الخدمة کائر قانونى انما یكون مرهوناً بالحکم الجنائی وموجوداً الیه فیقع الفصل من تاریخ الحكم الجنائی النهائى (١٠) .

ولما كان انتهاء الخدمة طبقاً للفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملقى — یتم بقوة القانون ویترتب حتماً من تاریخ صدور الحكم النهائى من محكمة الجنایات او محكمة الجنج بالادانة والمعقوبة فانه اذا كان الحكم الجنائی الذى صدر ضد الموظف بمعقوبة الجنحة او فی جنائیة غیر مخرلة بالشرف قد صدر فی ظل العمل بالقانون رقم ٢١٠

(١٠) من هذا الراى ایضاً الدكتور عبد الفتاح حسن فی مؤلفه سالف الاشارة الیه ص ٧٠ و ٧١ . على انه وان كان انتهاء خدمة الموظف العايل فی حالة الحكم علیه بحکم جنائى موجب للرفق بقوة القانون من تاریخ الحكم النهائى بذلك ، الا انه بالنسبة لمیعاد الستة اشهر الذى حدده المشرع فی المسادة ٣٩ من المرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ لتقديم طلب المعاش او الکفاة لا یسرى الا ابتداء من تاریخ صدور قرار الفصل المبنى على صدور الحكم المشار الیه ضده . (فتوى الجمعية العمومية رقم ٦٤ غی ١٩٦١/١٢/٢٢ بجلسة ١٩٦٠/١٢/٢١ مجموعة المكتب الفنى لفتاوى الجمعية العمومية ص ١٤ و ١٥ رقم ١٩٢ ص ٢٨٩ .

لسنة ١٩٥١ الذى كان يرتب انتهاء الخدمة كآثر للحكم على الموظف بجناية ايا كانت العقوبة الموقعة عليه فيها فانه لا يغير من هذا الاثر صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فيها بعد قاضياً بأن انتهاء الخدمة فى الجناية بقوة القانون لا يكون فى الجناية غير المظلة بالشرف وغير المحكوم فيها بعقوبة الجناية ، ذلك ان انتهاء الخدمة يكون قد تم فعلاً قبل صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة الذى صدر فى ١٢ من فبراير ١٩٦٤ ونشر فى ١٨ من فبراير ١٩٦٤ وعمل بأحكامه من اول يوليو ١٩٦٤ ، ومن ثم لا يكون مثل ذلك الموظف المحكوم عليه بحكم يوجب الفصل فى عداد العاملين الذين لا تسرى احكام القانون الجديد الا عليهم فقد كان معزولاً من وظيفته حتياً وبقوة القانون من قبل (١١) .

على ان ثمة رأياً ثانياً (١٢) يذهب الى أنه وان كان الحكم الجنائى الصادر فى حق الموظف والذى من شأنه ان يرتب انتهاء الخدمة الا ان ادخال هذا الحكم الى حيز التنفيذ يحتاج الى عمل ادارى تقوم به الادارة فى شأن الموظف المحكوم عليه ، وأنه اذا كان الاصل ان هذا العمل يكون تنفيذياً حتاً ولا يسمو الى مرتبة القرار الادارى الا انه متى تطلب انزال هذا الاثر تقديراً من الادارة فان العمل الذى تجريه فى هذه الحالة لا يكون مجرد عمل تنفيذى ، بل يعود قراراً ادارياً منشئاً للفصل ومرتباً له . ويكون القرار لا الحكم هو المنشئ للفصل ولا يكون الحكم الا المناسبة التى يصدر الفصل على أساسها .

ويستطرد هذا الراى الى انه فى حالة الحكم على الموظف بعقوبة الجناية فان تقدير الادارة ينحصر تماماً ولا يتبقى امامها الا الفصل . وعلى ذلك لا يكون قرارها الذى تصدره فى شأن ذلك الموظف بانتهاء خدمته الا عملاً

(١١) راجع فى هذا المعنى حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ١٤١٣ لسنة ٧ ق — بجلسة ١٩٦٥/٤/٢٤ .

(١٢) راجع الدكتور مصطفى كمال وصفى فى تعليقه سالف الاشارة اليه ص ١٤١ وما بعدها وحكم المحكمة الادارية لوزارة المواصلات فى القضية رقم ٣٦١ لسنة ١١ ق بجلسة ١٩٦٤/٤/٢٩ .

تنفيذياً كاشفاً عن حكم القانون منذ صدور الحكم بتلك العقوبة على الموظف (١٣) على أنه في حالة الحكم على الموظف في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة يكون على الإدارة الذي تتدخل به على أثر صدور الحكم الجنائي على موظفها عملاً تقديرياً تحدد به مدى إخلال الجرم بشرف الموظف أو أمانته ، وذلك لأن معيار إخلال الجريمة بالشرف معيار غير محدد وقد يختلف من جريمة إلى أخرى ومن ظروف كل حالة إلى أخرى بحيث قد يكون الفعل مخلاً بالشرف في حالة وغير مخل به في حالة أخرى .

وأخذاً بهذا الرأي أيضاً ذهب محكمة القضاء الإداري (١٤) إلى أنه لما كان القانون لم يعرف الجريمة المخلة بالشرف ، وكان للجهة الإدارية أن تترخص في تقدير ما إذا كانت جريمة بعينها مخلة بالشرف أو غير مخلة به . تبعاً لطبيعة الوظيفة ونوع العمل الذي يؤديه الموظف العام ، كان القرار الذي يصدر بإنهاء خدمة الموظف بسبب الحكم عليه في جريمة مخلة بالشرف هو قرار إداري له مقومات وأركان القرار الإداري ، وتستقل جهة الإدارة بتقدير ملاءمة إصداره بحسب ما يقوم لديها من ملائسات وظروف تدخل فيها اعتبارات الوظيفة والعمل التي تجعل من الجريمة في رأيها مخلة بشرف الموظف العام ، فمن ثم ليس بصحيح ما ذهب إليه الوزارة من أن قرار إنهاء خدمة الموظف قد وقع نتيجة لازمة للحكم بقوة القانون لأن للجهة الإدارية أن تترخص في إصدار القرار المهني لخدمة الموظف ، إذا ما كان الحكم صادراً في جنحة فقط ، وارتبب أنها جريمة تخل بشرف الموظف وليس الحكم عليه إلا تسبباً لإصدار هذا القرار .

وقد يجد هذا الرأي تأييداً وسنداً في حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ٥٠٣ لسنة ٦ ق بجلسته ٢٩ من مارس ١٩٦٤ قصت فيه بأنه

(١٣) وعلى ذلك يعتبر الموظف خارج الوظيفة فعلاً من ذلك التاريخ فلا يجوز ترقبته ويعتبر ما يصدر في حقه من هذا القبيل منعديلاً لا وجود له .

(١٤) في القضية رقم ١١٦٣ لسنة ١٣ ق بجلسته ٢٢/٣/١٩٦٠
(س ١٤ رقم ١٥٨ ص ٢٦٠) .

لا ينبغي الهبوط بتصرف الإدارة في تحققها من الشروط التي يعلق عليها القانون الانتفاع بحق من الحقوق الى مستوى العمل المسادي ما دامت قد قدرت بما لها من سلطة تقديرية أن المدعى لم يستوف شرطاً لازماً لاستحقاق الامتداد من القاعدة القانونية . ولا مزية في أن مثل هذا القرار الذي انطوى فيه التطبيق الفردي لتلك القاعدة هو قرار اداري لأنه لم ينشأ مباشرة ولزاماً من القاعدة التنظيمية العامة التي أرساها القانون بل أسهم فيه تقدير الإدارة لدى توافر شروط الاستحقاق ، وهو تقدير ينبثق عن ارادة الإدارة وتبلور في قرارها . ولا شبهة في أن هذا القرار الإداري قد انشأ مركزاً قانونياً في غير مصلحة صاحب الشأن يحق له أن يطعن عليها بالالفناء ،

رابعاً - اثر الفصل لصدور حكم جنائى على اعادة الموظف الى الخدمة

ان انتهاء خدمة الموظف بسبب الحكم عليه بمقتوبة جنالية او فى جريمة مخلة بالشرف او الامانة يحول دون اعادة تعيينه بخدمة الحكومة اذا توافرت فيه سائر شروط التعيين المنصوص عليها فى المادة ٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (١) والمادة ٧ من القانون ١٩٧١/٥٨ والمادة ٢٠ من القانون الحالى ١٩٧٨/٤٧ .

على انه اذا كان انتهاء خدمة الموظف للحكم عليه جنائياً فى الحالات التى يترتب عليها هذا الاثر يعتبر مائتاً من التوظيف واعادة التعيين بخدمة الحكومة ، فيجدر ان نعرف ما اذا كان هذا المنع يزول :

اولاً : فى حالة رد الاعتبار .

ثانياً : فى حالة انتضاء العقوبات وزوال آثارها .

المبحث الاول

فى حالة رد الاعتبار

ان الحكم على الموظف فى جنالية او جريمة مخلة بالشرف او الامانة يحصل دون اعادة تعيينه بخدمة الحكومة ما لم يكن قد رد اعتباره فى الحالين (٢) .

(١) وفى المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(٢) على انه لا يجوز لهذا الموظف تولى بعض الوظائف مثل وظائف القضاء ولو رد اليه اعتباره فيها بعد ، وذلك طبقاً للمادة ٥٠ من القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٥٩ .

وقد نظمت احكام رد الاعتبار لأول مرة عندنا بالقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣١ . وقد اوضحت مذكرته الايضاحية باهمية رد الاعتبار والغرض منه مقرر ان « الحكم بمعقوبة جنلية او جنحة يؤدي الى الانتقال من شخصية المحكوم عليه ويحول دون استعادة مكانته السابقة في الهيئة الاجتماعية ودون الوصول الى مركز شريف لان الحكم بالعقاب في غالب الاحيان يتبعه الحرمان من بعض الحقوق السياسية والمدنية ويسجل في ظم السوابق فيتعذر على المحكوم عليه الانتداج ثانية في الهيئة الاجتماعية . وليس من العدل ان يحرم شخص من ان يتبوأ في الهيئة الاجتماعية المكان اللائق بكل وطني صالح اذا بذل مجهوداً جدياً ليهتدى واقام الدليل على هذا بحسن سرته مدة طويلة ، على ان مصلحة الهيئة الاجتماعية نفسها ان يندمج فيها المحكوم عليه الذي تاب واصلح حاله ولذلك قررت غالب الشرائع احكاماً لرد اعتبار المحكوم عليه .

ولما صدر القانون رقم ١٥٠ لسنة ١٩٥٠ وهو قانون الاجراءات الجنائية ادرج احكام رد الاعتبار في مواد من ٥٣٦ الى ٥٥٣ في الباب التاسع من الكتاب الرابع المطلق بالتفنيذ .

ويترتب على اعادة الاعتبار محو الحكم بالادانة بالنسبة للمستقبل ويزول ابتداء من تاريخ الحكم باعادة الاعتبار كل ما يترتب عليه من وجوه انعدام الاهلية او الحرمان من الحقوق (١) .

على انه وان كان رد الاعتبار يزيل الآثار المترتبة على المعقوبة الا انه لا يحو الجريمة التي وقعت بحيث يصبح على الجهة الادارية عدم الاعتداد

(٢) المادة ٥٥٣ من قانون الاجراءات الجنائية ومن قبلها المادة ١٠ من القانون ٤١ لسنة ١٩٣١ الخاص باعادة الاعتبار — وقد طبقت محكمة القضاء الإداري ذلك في حكمها الصادر بالقضية رقم ١٢٣١ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٥٣/٢/٧ من ٧ رقم ٢٦٨ من ٤٠٩ .

بها لازماً كواقعة تخضع لتقديرها من حيث ولايتها على توافر شرط حسن السمعة فيه الذى نص القانون على توافره (٤) .

ويختلف رد الاعتبار عن العفو الشامل فى أن رد الاعتبار يكون بحكم القاضى أو بنص القانون وهو إجراء عادى مستديم ولا يكون الا بعد مضي مدة كافية من تنفيذ الحكم أو سقوطه بمضى المدة وهو حق يكتسبه المحكوم عليه اذا استوفى شروطه ، هذا فضلاً عن أن رد الاعتبار يحدث آثاره فى المستقبل كما قلنا لا فى الماضى (٥) .

وتنص المادة ٥٣٦ من قانون الإجراءات الجنائية (٦) على أنه تجوز إعادة الاعتبار الى كل محكوم عليه بجناية أو جنحة . فرد الاعتبار جائز الى كل محكوم عليه بجناية أو جنحة سواء كانت الجريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو غير ماسة بذلك ، وسواء ترتب عليها فقد الأهلية أو الحرمان من الحقوق أو لم يترتب عليهما شيء من ذلك . ودون اشتراط لآى قيد بالنسبة للعقوبة أيضاً .

وإعادة الاعتبار لا تمنح الا مرة واحدة فمن أعيد اعتباره ثم ارتكب جنحة أو جنحة لا يجوز أن يجلب الى طلب رد اعتباره مرة أخرى (٧) .

(٤) ومن ثم تملك الجهة الادارية — بالرغم من صدور الحكم برد الاعتبار — سلطة تقديرية فيها اذا كان ارتكاب الجريمة التى عوقب من أجلها وتقديره بعد ذلك مزورة بخلو صحيفته من السوابق يفقده شرط حسن السمعة أم لا ؟ فاذا انتهت الى عدم توافر هذا الشرط فيه فانها لا تتصرف فى تقديرها لأنها اسندت فيه الى وقائع صحيحة ثابتة فى الأوراق تؤدى اليه — راجع حكم محكمة القضاء الادادى فى التفضية رقم ٦٢٢ لسنة ١٤ ق بجلسة ١٧/١/١٩٦١ من ١٥ رتم ٨٧ من ١٠٧ — وكذلك راجع الدكتور رؤوف عبيد — المرجع السابق — ص ٧٥٢ .

(٥) راجع أيضاً رؤوف عبيد — المرجع السابق — ص ٧٤٣ .

(٦) ومن قبل المادة الأولى من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣١ الخاص بإعادة الاعتبار .

(٧) المادة ٥٤٧ من قانون الإجراءات الجنائية ومن قبلها المادة ١٦ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣١ .

وبعد أن كان رد الاعتبار في ظل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٢١ لا يتم إلا بحكم صادر من القضاء أصبح رد الاعتبار يتم بوجهين أولاً : بحكم القضاء وهو رد الاعتبار القضائي وثانياً : بقوة القانون متى توافرت شروط معينة وهو رد الاعتبار القانوني .

ويتم رد الاعتبار القضائي بطلب يقدم إلى النيابة العامة (٨)، وتجرى النيابة تحقيقاً فيه للاستيثاق من سلوك الطالب منذ صدور الحكم عليه ووسائل تكسبه وارتزاقه إلى غير ذلك من الشروط التي تقتضيها فكرة رد الاعتبار ، ثم نرفع النيابة الطلب بتقرير منها إلى محكمة الجنايات التابع لها محل اقامة المحكوم عليه (٩) وذلك في خلال الثلاثة شهور التالية لتقديره (١٠) وتفصل المحكمة في هذا الطلب . فإذا حكم برد الاعتبار ترسل النيابة صورة منه إلى المحكمة التي صدر منها الحكم بالمعقوبة للتأشير به على هامشه وتأمر بأن يؤثر به في قلم السوابق (١١) ولا يطمئن في الحكم الصادر في طلب رد الاعتبار إلا بطريق النقض لخطأ في تطبيق القانون أو في تفسيره (١٢) .

وفصلت المادة ٥٣٧ وما بعدها من قانون الإجراءات الجنائية شروط إعادة الاعتبار . ويجب بمقتضاها لإعادة الاعتبار أن تتوافر الشروط الآتية :
أولاً : أن تكون المعقوبة قد نفذت أو أعفى عن المحكوم عليه بها أو ستطعت بالمدة الطويلة .

ثانياً : أن يكون قد مضى قبل إعادة الاعتبار ست سنوات إذا كانت المعقوبة المحكوم بها عقوبة الجنائية . وثلاث سنوات إذا كانت تلك المعقوبة

(٨) المادة ٥٤٢ من قانون الإجراءات الجنائية .

(٩) المادة ٥٣٦ من قانون الإجراءات الجنائية .

(١٠) المادة ٥٤٢ من قانون الإجراءات الجنائية .

(١١) المادة ٥٤٦ من قانون الإجراءات الجنائية .

(١٢) المادة ٥٤٤ من قانون الإجراءات الجنائية والمادة ٧ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٢١ من قبل .

هى عقوبة الجنحة . وتضاعف هذه المدة فى حالتى سقوط العقوبة بمضى المدة والحكم بالعود (١٢) . وتبدأ المدة من تاريخ انقضاء مدة العقوبة نفسها وليس من تاريخ الافراج تحت شرط أو من تاريخ سقوط العقوبة . وإذا كان المحكوم عليه قد وضع تحت مراقبة البوليس (١٤) بعد انقضاء العقوبة الأصلية تبدىء المدة من اليوم الذى تنتهى فيه مدة المراقبة .

ثالثاً : أن يكون الطالب قد برىء من جميع الالتزامات المتعلقة بالغرامات والرد والتمويض والمصاريف القضائية (١٥) .

(١٢) المادة ٥٢٧ فقرة ثانياً من قانون الإجراءات الجنائية . وقد كانت المدة فى ظل القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٢١ ثمانى سنوات بالنسبة للمحكوم عليه بعقوبة جنحة ، وخمس عشرة سنة أ — بالنسبة للمحكوم عليهم بعقوبة جنائية ب — بالنسبة أن يحكم عليه باعتباره عائداً ولو فى جنحة ج — اذا كانت العقوبة لم تتفد على المحكوم عليه وسقطت بمضى المدة الطويلة ولو كانت عقوبة جنحة .

(١٤) مراقبة البوليس عقوبة يلزم المحكوم عليه بمقتضاها بالاقامة فى جهة معينة نهائياً والمبيت فى مكان معين ليلا المدة المقررة بالشروط والقيود المبينة فى القوانين الخاصة بالمراقبة — (المادة ٢٩ من قانون العقوبات) . ويكون خاضعاً لمراقبة البوليس : أولاً : من يوضع تحت مراقبة البوليس عند انقضاء مدة العقوبة الأصلية الصادرة عليه بالاشغال الشاقة أو السجن أو الحبس ثانياً : من يعفى اعفاء مقيداً بشرط من عقوبة الاشغال الشاقة أو السجن أو الحبس . ويوضع تحت مراقبة البوليس اثناء المدة الباقية من عقوبته . والافراج تحت شرط هو اخلاء سبيل المحكوم عليه قبل وفاء مدة العقوبة المحكوم بها اذا ما ظهر من ماضيه فى السجن أنه جدير بذلك ، وبشرط أن يبقى مستقيم السلوك بعد الافراج عنه الى أن تنتهى المدة المحكوم بها عليه ، والا أعيد للسجن ثانية لاستيفائها كاملة بغير حاجة الى أن يرتكب جرماً جديداً ثالثاً : من يوضع تحت مراقبة البوليس باعتباره مشتبهاً فيه . رابعاً : من يوضع تحت مراقبة البوليس باعتباره متشرداً .

(١٥) ولا يشترط أن يكون طالب رد الاعتبار قد برىء من هذه الالتزامات بوفائها بل يصح أن يكون قد برىء منها بمضى المدة الطويلة — المذكورة الإيضاحية للقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٢١ . كما يجوز للمحكمة أن تتجاوز عن

رابعاً : أن يكون سلوك الطالب منذ صدور الحكم عليه يدعو الى الثقة بتقويم نفسه (١٦) . ولما كانت هذه مسألة موضوعية فقد اجاز القانون أن يلغى الحكم الصادر برد الاعتبار اذا ظهر أن المحكوم عليه صدرت ضده احكام لم تكن المحكمة قد علمت بها ، أو اذا حكم عليه بعد رد الاعتبار في جريمة وقعت قبله .

ويجوز اعادة رد الاعتبار ولو كان الطالب قد سبق الحكم عليه بعدة عقوبات . وفي هذه الحالة يلزم توافر الشرطان الأول والثالث سالفى الذكر بالنسبة لكل حكم منها . وفي هذه الحالة تحسب المدة سابق الإشارة اليها في الشرط الثالث اعتباراً من احدث تلك الاحكام (١٧) .

هذا عن رد الاعتبار القضائي . على أنه قد استحدث اعتباراً من سنة ١٩٥٠ تاريخ قانون الاجراءات الجنائية نوعاً آخر من رد الاعتبار هو رد الاعتبار القانوني . ومن مؤداه أن يرد الاعتبار بقوة القانون بعد فوات مدد زمنية مختلفة وان اتصفت بانها اطول من المدد المطلوبة في رد الاعتبار القضائي . فبمقتضى المادة ٥٥٠ من قانون الاجراءات الجنائية (١٨) تبلغ مدة رد الاعتبار ست سنوات لعقوبات الجنب واثنى عشرة سنة لعقوبات الجنائيات ، وهى اثنى عشرة سنة أيضاً ولو كانت العقوبة جنحة . (١) اذا كان الحكم بها صادراً في جنح معينة ذات خطورة خاصة : هى جنح السرقة واخفاء الاشياء المسروقة والنصب وخيانة الأمانة والتزوير وقتل

هذا الشرط متى اثبت الطالب أنه لم يكن يستطيع معها الوفاء بهذه الالتزامات . كما يجوز للمحكمة أيضاً أن تحدد نصيب الطالب من المصاريف والتعويضات اذا كان الحكم قد صدر عليه بالتضامن مع آخرين — المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣١ ثم المادة ٥٣٩ من قانون الاجراءات الجنائية .

(١٦) المادة ٥٤٥ من قانون الاجراءات الجنائية .

(١٧) المادة ٥٤١ من قانون الاجراءات الجنائية — وراجع في الشروط السالفة الدكتور رؤوف عبيد — المرجع السابق — ص ٧٤٣ وما بعدها .

(١٨) معجلة بالتقانون رقم ٢٧١ لسنة ١٩٥٥ الصادر في ١٤/٦/١٩٥٥ .

الحيوانات بغير مقتضى واتلاف الزراعة وكذلك الشروع فى جريمة من هذه الجرائم * (ب) اذا كان المحكوم عليه عائداً فى اية جريمة كانت او كانت العقوبة قد سقطت بمضى المدة بغير تنفيذ . وحكمة ذلك انه يجب ان يعامل المجرم العائد والمجرم الهارب معاملة أشد .

ولما كانت المدد المطلوبة لرد الاعتبار القانونى — كما توضح — بمدداً طويلة نسبياً فقد استغنى المشرع لذلك عن شرط حسن السير والسلوك . على انه بالنسبة للمحكوم عليه بأكثر من حكم جنائى يبدأ حساب المدد السابقة من أحدث هذه الأحكام (١٩) .

ورد الاعتبار القانونى يتم بغير حاجة الى طلب الى لية جهة قضائية ولا حكم يصدر . ومن ثم لا يدعو المحكوم عليه الى ان يعيد ما فات من ماضيه على الملأ .

اذا رد الاعتبار الموظف المحكوم عليه بعقوبة جنائية او فى جريمة مخلة بالشرف او الامة فانه يزول عنه المانع من اعادة التعيين بخدمة الحكومة وفقاً للمادة ٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين فى الدولة (٢٠) ومن بعدها المادة ٧ من القانون ٧١/٥٨ والمادة ٢٠ من القانون الحالى ١٩٧٨/٤٧ .

المبحث الثانى

فى حالة انقضاء العقوبات وزوال آثارها

واستكمالاً لما اخفناه على عائقنا من نقص عن الآثار المترتبة على الحكم على الموظف بعقوبة جنائية او فى جريمة مخلة بالشرف او الامة نتسائل عن الأحكام التى تحكم انقضاء العقوبة بغير التنفيذ . وفى هذا المقام نفى عند أحكام سقوط العقوبة بمضى المدة وعند أحكام العفو عنها .

(١٩) المادة ٥٥١ من قانون الإجراءات الجنائية .

(٢٠) ومن قبلها المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ للمنى .

أولاً — أثر سقوط العقوبة المقررة بها فى جنائية أو جنحة مخلة بالشرف :

بالنسبة لسقوط العقوبة يجب أن نلاحظ أن الفترة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٢١) ومن بعدها الفترة السابعة من المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والفترة السابعة من المادة ٩٤ من القانون الحالى ١٩٧٨/٤٧ تجعل انتهاء الخدمة بمقتضاها متوافقا على الحكم نهائياً بالعقوبة ولم تجعل انتهاء الخدمة متوقفاً على تنفيذ الحكم الجنائى . فقد تراضى الجهة المختصة بتنفيذ الاحكام الجنائية عن تنفيذ الحكم الصادر على الموظف والموجب لانتهاء الخدمة فلا يغير هذا من الامر شيئاً ولا يؤثر فى اعتبار الخدمة منتهية بقوة القانون بمجرد صدور الحكم المرتب لهذا الاثر وصيرورته نهائياً ..

ويلاحظ ان القانون وان كان قد حدد مدداً لتنفيذ الاحكام الصادرة بعقوبات فاذا انتقضت هذه المدد من غير أن ينفذ الحكم سقطت العقوبة ولا يجوز تنفيذها (٢٢) الا ان السقوط بضمى المدة لا يسرى الا فى العقوبات التى يحتاج تنفيذها الى عمل مادى ظاهرى ، وبذلك لا تسرى على العقوبات التى تعتبر منفذة من نفسها كالحرمان من الحقوق والمزايا (٢٣) .

ثانياً — العفو بالنسبة للحكم الصادر بعقوبة جنائية أو فى جريمة مخلة بالشرف :

العفو هو تنازل الهيئة الاجتماعية عن كل او بعض حقوقها المترتبة على الجريمة ، ويلجأ الى العفو لأسباب مختلفة ، فقد يكون من المصلحة العامة عدم توقيع العقاب فى ظروف معينة ، كما أنه قد يظهر خطأ قضائى لا سبيل الى اصلاحه بالطرق القضائية فيتوصل الى ذلك بطريق العفو (٢٤) .

(٢١) وشأنها فى ذلك شأن الفقرة الثالثة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى .

(٢٢) راجع المواد : ٢٧ و ٢٧٧ و ٢٧٨ من قانون تحقيق الجنائيات .

(٢٣) راجع الدكتور السعيد مصطفى السعيد — العقوبة — ص ١٥٧ .

(٢٤) الدكتور السعيد مصطفى السعيد — العقوبة — ص ١٥٧ و ١٥٨ ..

والعفو نوعان : عفو عن العقوبة ويسمى بالعفو غير التام . وعفو عن الجريمة ويسمى بالعفو التام أو العفو الشامل .

وقد حرصت الدساتير المصرية المتعاقبة على إيراد النصوص فيها يتعلق بالعفو الشامل أو العفو عن الجريمة والعفو غير التام أو العفو عن العقوبة .

وعلى الأساس السابق تجرى نصوص قانون العقوبات . إذ نصت المادة ٧٤ منه على أن « العفو عن العقوبة المحكوم بها يقتضى استأطبا كلها أو بعضها أو إبدالها بعقوبة أخف منها مقررّة قانوناً ولا تسقط العقوبات التبعية ولا الآثار الجنائية الأخرى المترتبة على الحكم بالإدانة ما لم ينص فى امر العفو على خلاف ذلك » .

ثم نصت المادة ٧٥ من القانون المذكور على أنه « إذا صدر العفو بإبدال العقوبة بأخف منها تبديل عقوبة الإعدام بعقوبة الأشغال الشاقة المؤبدة ... والعفو عن العقوبة أو إبدالها إن كانت من العقوبات المقررة للجنايات لا يشمل الحرمان من الحقوق والمزايا المنصوص عليها فى الفقرات الأولى والثانية والخامسة والسادسة من المادة الخامسة والعشرين من هذا القانون . وهذا كله إذا لم ينص فى العفو على خلاف ذلك ... » .

والمادة ٢٥ التى عنتها المادة السابقة — كما سلف الإيضاح — تنص على أن « كل حكم بعقوبة جنائية يستلزم حتماً حرمان المحكوم عليه من الحقوق والمزايا الآتية : أولاً : القبول فى أية خدمة فى الحكومة مباشرة أو بصفة متعهد أو ملتزم أياً كانت أهمية الخدمة . ثانياً : النطق برتبة أو نيشان » .

خامساً : يتألف من يوم الحكم عليه نهائياً عضواً فى المجالس الحسبية أو مجالس المديرية أو المجالس البلدية أو المحلية أو أية لجنة عمومية .

سادساً : صلاحيته أبداً لأن يكون عضواً فى إحدى الهيئات المبينة بالفقرة الخامسة أو أن يكون خبيراً أو شاهداً فى العقود إذا حكم عليه نهائياً بعقوبة الأشغال الشاقة » .

ثم تنص المادة ٧٦ على أن « العفو الشامل يمنع أو يوقف السير في إجراءات الدعوى أو يحو حكم الادانة . ولا يمس حقوق الغير الا اذا نص القانون الصادر بالعفو على خلاف ذلك » .

ويتضح من النصوص السابقة ان ثمة فوارق بين العفو عن العقوبة وبين العفو الشامل عن الجريمة على النحو التالي :

العفو عن العقوبة :

يقصد بالعفو عن العقوبة ذلك الحق الذي قرره الدستور لرئيس الجمهورية باعتباره رئيس الدولة في اعفاء المحكوم عليه من العقوبة أو تخفيفها . ومعنى ذلك أن القاعدة هي أن العفو في هذه الصورة لا ينصب الا على عقوبة صدر بها حكم نهائي وأصبحت واجبة النفاذ . غير أنه قد يحدث أن يصدر أمر العفو عن العقوبة قبل أن يستنفذ المحكوم عليه كل سبل الطعن في الحكم الصادر بها أي قبل صيرورة الحكم نهائيا — وفي هذه الحالة يخرج الأمر من يد القضاء بحيث لا يستطيع المضي في نظر الدعوى . وصدر قرار بالعفو يلزم المحكوم عليه ، ذلك ان تنفيذ العقوبة هو من حقوق الجماعة وليس من حقوق المحكوم عليه . ومن آثار العفو عن العقوبة :

أولا : العفو عن العقوبة المحكوم بها يقتضى اسقاطها كلها أو بعضها أو ابدالها بعقوبة أخف منها مقررّة قانونا . على أن العفو عن العقوبة أو ابدالها متى كانت من العقوبات المقررة للجنايات لا يشمل الحرمان الذي يقرب بنص المادة ٢٥ من قانون العقوبات على الوجه السابق . وذلك ما لم ينص في العفو على خلاف ذلك . فالعفو عن العقوبة يبقى معه رغم ذلك الحرمان من الحقوق أو المزايا ومنها القبول في أية خديعة الحكومية مباشرة أو بصفة متعهد أو ملتزم أي كانت أهمية الخدمة . وبعبارة أخرى فإن العفو عن العقوبة يبقى معه بالرغم من ذلك المعفو عنه غير صالح في المستقبل للذين في الوظائف العامة ما لم يرد اليه اعتباره .

ثانياً : يقتصر اثر العفو عن العقوبة على الإبراء منها كلها أو بعضها أو ابدالها بعقوبة أخف منها ، فلا يمتد اثر العفو اذن الى الجريمة ذاتها

أو الحكم الصادر بالإدانة فيها بل يبقى هذا الحكم قائماً منتجاً لآثاره القانونية كاحتسابه سابقة في العود وتوقيع العقوبات التكميلية ما لم ينص في قرار العفو على خلاف ذلك . وإذا كان العفو عن العقوبة كعقادة عالية لا أثر له على الجريمة ذاتها التي تظل قائمة ، ولا على الحكم الذي يظل قائماً أيضاً فإن المحكوم عليه يظل رغم العفو عنه غير صالح لتولى الوظائف العلبة ما لم يرد إليه اعتباره قانوناً أو قضاء على الوجه المبين في الباب التاسع من قانون الإجراءات الجنائية - ومفاد ما تقدم أن العفو عن العقوبة وإن كان يقتضي إسقاطها كلها أو بعضها أو إبدالها بعقوبة أخف منها فهو لا يسقط العقوبات التبعية ولا الآثار الجنائية المترتبة على الحكم بالإدانة ما لم ينص في أمر العفو على خلاف ذلك (٢٥) وهو على أى حال لا يمكن أن يمس الفعل في ذاته ولا يحو الصفة الجنائية التي تظل عالقة به ولا يرفع الحكم ولا يؤثر فيها نفذ من عقوبة بل يقف دون ذلك جميعاً . فلا يمكن أن يترتب على العفو عن العقوبة محو الجريمة ذاتها لأن ما حدث بالفعل قد أضحى في الواقع والواقع لا يحى ، على أنه ولئن أمكن أن تزول آثاره فعلاً أو قانوناً ، فإن معانيه ودلالاته قد تبقى لتنبئ عنه (٢٦) .

العفو عن الجريمة أو العفو الشامل :

العفو الشامل إجراء يتخذ به إزالة صفة الجريمة عن فعل هو في ذاته جريمة طلباً لاحكام القانون ومن ثم يترتب عليه امتناع السر في الإجراءات الجنائية بالنسبة لهذا الفعل أو زوال كل أثر للحكم بالعقوبة الصادر بشأنه فالعفو الشامل على هذه الصورة هو إذن تعطيل لنص القانون في أحوال معينة ولهذا فقد حرص الدستور على النص على أن العفو الشامل لا يكون إلا بقانون . ومعنى ذلك أنه العفو عن الجريمة هو من اختصاص السلطة التشريعية بخلاف العفو عن العقوبة الذي هو من حقوق رئيس الجمهورية . ومن آثاره :

(٢٥) المادة ٧٤ من قانون العقوبات .

(٢٦) راجع حكم محكمة النقض في ١٩٥٨/١/٤ وحكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ١٧٨ لسنة ٨ ق بجلسة ١٩٦٥/١/١٠ .

أولاً : من الناحية الجنائية يترتب على العفو الشامل أن تزول عن الفعل صفة الجريمة ويصبح كما لو كان مباحاً ، فحينئذ لا يجوز اتخاذ أية إجراءات جنائية بشأنه أو رفع الدعوى العمومية ومحو كل ما يكون قد اتخذ من إجراءات أو صدر من أحكام بحيث تزول جميعاً هي وما تضمنته من عقوبات أصلية أو تبعية أو تكميلية وتعتبر كأن لم تكن .

ثانياً : من الناحية المدنية نجد أن العفو الشامل وإن كان يرنسج عن الفعل الصفة الجنائية إلا أنه لا يمكن أن يمس ما ينشأ للأفراد من الحقوق المدنية عن الأضرار المترتبة على هذا الفعل .

على أنه إذا كان الأصل أن العفو الشامل لا يمس حقوق الغير التي ترتبت لهم عن الجريمة إلا أنه ليس ثمة ما يمنع من أن ينص في القانون الصادر بالعفو على خلاف ذلك . وقد نصت على ذلك الفقرة الثانية من المادة ٧٦ من قانون العقوبات . وفي هذه الحالة تتكفل الحكومة بتعويض ما ينشأ عن الجريمة من الأضرار (٢٧) .

مدى ظهور العقوبة المحكوم بها في صحيفة الحالة الجنائية :

هل تظهر السابقة في صحيفة الحالة الجنائية في حالة العفو عن الجرائم والعقوبات ؟

لقد أجاب على هذا التساؤل :

أولاً : قرار وزير العدل رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ .

وثانياً : كتاب النائب العام إلى مدير عام مصلحة تحقيق الشخصية برقم ٢٥-١٠٠٧/٢ بتاريخ ١٩/٢/١٩٦٢ .

وثالثاً : كتاب مدير عام تحقيق الشخصية إلى مجلس الدولة برقم ١٨/١٤/١٩٦٦ - ٢٥٦٠ بتاريخ ٢٦/٣/١٩٦٦ .

(٢٧) راجع الدكتور السعيد مصطفى — العقوبة — ص ١٥٩ و ١٦٠ والدكتور رؤوف عبيد — المرجع السابق — ص ٧٣٢ وما بعدها .

أولا : بالاطلاع على قرار وزير العدل رقم ١٥٥ لسنة ١٩٥٥ نجد المادة الثامنة منه تنص على أنه « اذا لغت أو عدلت محكمة النقض حكما له صحيفة بظلم السوابق بإدارة تحقيق الشخصية . . . أو سقط ببضئ المدة أو بالعمو نخطر النيابة العامة القلم المذكور لسحب الصحيفة المحفوظة لديه عن هذا الحكم وارسالها الى قلم السوابق المحلى لسحب صورة الصحيفة المحفوظة واعادة فيشة الاتهام الخضراء . . . » .

كما جاء في المادة ١٣ من ذلك القرار أنه « على قلم السوابق بإدارة تحقيق الشخصية وعلى أقلام السوابق المحلية سحب ما لديها من فيشات وصحف وصور للاحكام في الحالات الآتية :

أولا : العمو الشاهل .

ثانيا : رد الاعتبار بحكم القانون وفق المادتين ٥٥٠ و ٥٥١ من قانون الاجراءات الجنائية .

ثالثا : مضى ثلاث سنين على الاحكام المطلق تنفيذها على شرط .

رابعا : »

كما جاء في المادة ١٤ من القرار المذكور أنه « لا يثبت في الشهادة التي يطلبها المحكوم عليه الاحكام الآتية :

(١) الاحكام التي رد اعتباره عنها قضاء . . . » .

ثانيا : أما كتاب النائب العام الى مدير مصلحة تحقيق الشخصية المؤرخ ١٩٦٦/٢/١٩ — سالف الإشارة اليه — فقد جاء به أن العمو عن العقوبة لا يؤدي الى سحب صحيفة الحالة الجنائية للمحكوم عليه بل يذكر فيها مضمون القرار الجمهوري الصادر بالعمو .

ثالثا : ما كتب مدير مصلحة تحقيق الشخصية الى مجلس الدولة بتاريخ ١٩٦٦/٣/٢٦ سالف الإشارة اليه فقد ورد فيه أنه في حالة صدور قرار من رئيس الجمهورية بالعمو عن العقوبة المقضى بها والعقوبات التبعية وكافة

الأثار الأخرى المترتبة على الحكم الصادر بالعقوبة الأصلية تقوم النيابة العامة المختصة باخطار مصلحة تحقيق الشخصية بهذا القرار لسحب صحيفة الحكم ونفي شأته بموجب أمر السحب .

ومن ثم ، بعد سحب صحيفة الحكم ونفي شأتها من محفوظات مصلحة تحقيق الشخصية ، لا تظهر السابقة موضوع القرار بصحيفة الحالة الجنائية .

وعلى هذا جرى العمل في مصلحة تحقيق الشخصية (٢٨) .
الجمعية العمومية الذي سيرد عرضه تفصيلا فيها بعد .

اثر كل من العفو عن العقوبة عن الجريمة على المجال الإداري :

أوضحنا فيما تقدم أن ثمة فروقا جوهرية بين العفو عن الجريمة أو العفو الشامل وبين العفو عن العقوبة . فالعفو الشامل من اختصاص السلطة التشريعية فلا بد من صدور قانون به ، وهو يحو عن الفعل صفته الجنائية بمعنى أنه يحو الجريمة ذاتها ويصدر في أي وقت ، ويكون أثره بالنسبة للماضي والمستقبل معا ، فيكون العفو عنه عفوا شاملا كان لم يرتكب جريمة في يوم من الأيام ولم يحاكم إذ يكون متسلويا مع غيره من المواطنين الذين لم يتعرضوا في أي وقت لشبهة من الشبهات ، وذلك بعكس العفو عن العقوبة الذي هو من اختصاص رئيس الجمهورية ، فهو وإن شمل العقوبات التبعية والأثار الجنائية الأخرى المترتبة على حكم الإدانة ، فإنه لا يمكن بحال اعتباره بمثابة العفو الشامل الذي لا يكون إلا بقانون على ما سبق ، فالعفو عن العقوبة لا يحو الجريمة كما يظل الحكم الصادر بالإدانة قائما .

ومن النقطة السابقة يبدأ البحث ، فالعفو الشامل يحو الجريمة ويحو الحكم الصادر بالإدانة ويحو كل الأثار التي تكون قد وقعت في الماضي

(٢٨) راجع في هذا الصدد تقرير الأستاذ على علي بكر المقدم الى الجمعية العمومية الذي سيرد عرضه تفصيلا فيها بعد .

من عقوبات أصلية أو تبعية أو تكميلية كما يشمل ذلك أيضا القرار الصادر بالفصل من الوظيفة العامة ، فائز العفو الشامل يشمل الماضي والمستقبل من الناهيتين الجنائية والإدارية مما يتعين معه عودة الموظف المعفو عنه عفوا شاملا الى وظيفته فهو — نتيجة العفو الشامل — يعتبر أنه لم يرتكب جريمة ولم يحاكم ولم يصدر ضده حكم ولم يفصل بسببه من وظيفته . ومن ثم لا يوجد مبرر لحرمانه من استئناف عمله .

أما العفو عن العقوبة فهو لا يصدر في كل وقت كالعفو الشامل ، وإنما يصدر في مرحلة لاحقة أي بعد صدور الحكم بالعقوبة وصرورته نهائيا ، ومن ثم لا يحو العفو عن العقوبة الجريمة ذاتها أو يزيل عنها الصفة الجنائية التي تظل عالقة بها ، كما أنه لا يحو الحكم الصادر بإدانة الذي يظل قائما . ومن ثم لا يترتب عليه سوى إسقاط العقوبة الأصلية والباقي منها وكذلك العقوبات التبعية والآثار المترتبة على الحكم وذلك بالنسبة للمستقبل فحسب ، ولا يترتب عليه إسقاط العقوبات التي نفذت أصلية كانت أم تبعية وكذلك الآثار التي تكون قد وقعت جميعها في الفترة السابقة على صدوره — فما نفذ من العقوبة الأصلية والغرامة التي تكون قد دفعت والأشياء التي تكون قد صودرت وحرمان المحكوم عليه من حقوقه السياسية كالنصويت في الانتخابات وعدم اجازة التصرفات التي يكون قد باشرها بنفسه لتقصان في اهليته ، والقرار الذي يكون قد صدر بإنهاء خدمته من وظيفته أو صدر حتما للحكم عليه في جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف — كل ذلك لا يتصور أن يشمل القرار الصادر بالعفو عن العقوبة ولا يجوز إعادة الحالة الى ما كانت عليه في شأنها . والقول بغير ذلك معناه انتقالنا الى مرحلة العفو الشامل والتسوية بين كل من العفو الشامل والعفو عن العقوبة فائز الآخر يقتصر فحسب على إسقاط العقوبة الأصلية والعقوبات التبعية والآثار المترتبة على الحكم بالنسبة الى المستقبل فحسب ويكون سلبها ما تم تنفيذه في المرحلة السابقة على صدوره .

وبناء على ما سبق فإن الآثار الخاص بانتهاء خدمة الموظف بحكم جنائي في

الاحوال التى يقع فيها هذا الاثر كاتر غورى يقع مباشرة ويتقوة القانون ، هذا الاثر وهو انتهاء خدمة الموظف لا يؤثر فيه صدور قرار العفو عن العقوبة ولا يحوه — بل يقع وينتهى بمفعوله بانتهاء خدمة الموظف نور صدور الحكم .

وعلى ذلك فاذا اريد اعادة الموظف فى هذه الحالة الى وظيفته العامة وجب سلوك سبيل التعيين الجديد مما يتمتع معه توافر سائر شروط التعيين ومنها الشرط الجوهرى الخاص بضرورة رد الاعتبار القانونى او القضائى قبل تولى الوظيفة العامة فى حالة سبق الحكم بعقوبة جنائية او جرمية مخلة بالشرف . وهذا عكس ما رأينا تماها فى العفو الشامل الذى يحو مرة الجريمة والحكم الصادر فى شأنها فيصبح الفرد صالحا لاستئناف عمله بالوظيفة العامة دون سلوك سبيل التعيين المبتدأ (٢٩) .

ولقد تعرضت المحكمة الادارية العليا الى اثر صدور القرار الجمهورى بالعفو عن العقوبة فيما ترتب على الحكم الجنائى الصادر بالإدانة من اثر خاص بانتهاء خدمة الموظف المحكوم عليه طبقا لنص الفقرة الثانية من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى ثم الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — اذ قضت المحكمة فى حكمها الصادر فى القضية رقم ١٧٨ لسنة ٩ ق بجلسة ١٠ من يناير ١٩٦٥ (٢٠) بأن قرار العفو عن العقوبة يفترق عن العفو الشامل فى انه لا يزيل عن الفعل وصفه الجنائى ولا يحو مرة الجريمة وليس فى المادتين ٧٤ و ٧٥ من

(٢٩) راجع فى هذا الشأن تقرير الأستاذ محمد عبد الله عثمان المؤرخ ١٩٦٥/١١/١٧ والمقدم الى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الفتوى والتشريع بشأن اثر العفو عن العقوبات الاصلية والعقوبات التبعية وجميع الآثار المترتبة على ذلك بالنسبة الى بعض المحكوم عليهم فى قضايا سياسية .

تلتون العقوبات أية اشارة الى ان قرار العفو يجوز ان يتضمن الآثار المدنية او الادارية للحكم بالعقوبة المتضى بها . فالمادتان المذكورتان رسمتا حدود قرار العفو بحيث يقتصر على العقوبات الاصلية والتبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم ، وليس فى هاتين المادتين أية اشارة الى ان قرار العفو يجوز ان يتضمن الآثار المدنية او الادارية للحكم .

وقد فصلت المحكمة الادارية العليا فى حكمها المذكور — فى خصوص العفو عن العقوبات الاصلية والتبعية والآثار المترتبة على الحكم — بين المجالين الجنائى والادارى . ففرقت بين الآثار الادارية التى يرتبها القانون الادارى عليه ، ومن بين هذه الآثار الاخيرة الاثر الخاص بانتهاء خدمة الموظف الذى قرره الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والفقرة السابعة من المادة ٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وخلصت المحكمة العليا من هذه التفرقة الى ان القرار الجمهورى الصادر بالعفو لا ينصب الا على محو باقى العقوبات الاصلية والعقوبات التبعية والآثار الجنائية المترتبة على الحكم بالعقوبة المعفو عنها . ولا ينصب على الآثار الادارية المترتبة على ذات الحكم . فاذا كان قرار العفو يترتب عليه سقوط الآثار الجنائية فانه لا يترتب عليه سقوط الاثر الادارى الخاص بانتهاء خدمة الموظف .

على انه مما هو جدير بالاهتمام ان الحكم سائف الذكر صدر تطبيقا لقاعدة كان قد استقر عليها قضاء المحكمة الادارية العليا مقتضاها الفصل بين المجال الجنائى والمجال الادارى فيما يتعلق بوقف تنفيذ الآثار المترتبة على الاحكام الجنائية . فقد قضت المحكمة فى حكمها الصادر بجلسة ١٢ من يوليو ١٩٥٨ فى الطعن رقم ٥ لسنة ٤ ق(٢١) بأن « وقف تنفيذ الآثار المترتبة على

(٢١) س ٣ رقم ١٧٤ ص ١٧٠٥ وراجع كذلك حكم المحكمة الادارية العليا فى القضية رقم ٦١٣ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٦٢/٣/٢٤ ص ٧ رقم ٥٠ ص ٧١ حيث طبقت المحكمة ذات القاعدة التى قررتها فى الطعن رقم ٥ لسنة ٤ ق المشار اليه . كما طبقت الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفنوى والتشريع القاعدة سالفة الذكر فى الفتوى رقم ٦٠٦ الصادرة بجلسة ١٩٦١/٨/١ وفى الفتوى رقم ٧٧٠ الصادرة بجلسة ١٩٦٢/٩/٢٦ ملف رقم ٧٣/٢/٨٦ .

الاحكام الجنائية بالتطبيق للمادة ٥٥ من قانون العقوبات وما بعدها لا يشمل
الا العقوبة التبعية والاثار الجنائية المترتبة على الحكم فلا يتمسدها الى
الاثار الأخرى ، سواء اكانت هذه الاثار من روابط القانون الخاص او من
روابط القانون العام أى سواء كانت مدنية أو ادارية « ورتبت المحكمة الادارية
العلياء على ذلك أن وقف تنفيذ الاثار المترتبة على الحكم الجنائي الصادر ضد
الموظف فى جنائية أو جريمة مخلة بالشرف لا يترتب عليه تعطيل اعمال نص
المقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة
١٩٥١ فيما قضى به من انتهاء خدمة الموظف فى هذه الحالة ، وذلك متى توافرت
شروط اعمال هذا النص .

غير ان المحكمة الادارية العليا عادت وعدلت عن قاعدة الفصل بين
المجالين الجنائي والاداري — فى خصوص وقف تنفيذ الاثار المترتبة على
الاحكام الجنائية — فقضت فى حكمها الصادر فى القضية رقم ٦٢٥ لسنة
٩ ق بجلسته ٢٧ مارس ١٩٦٥ (٣٢) بأنه « اذا أمر الحكم الجنائي بأن يكون
اييقاف التنفيذ شللا لجميع الاثار الجنائية ، انصرف هذا الامر الى جميع
العقوبات التبعية وغيرها من الاثار الجنائية التى تترتب على الحكم المذكور ،
سواء ورد النص عليها فى قانون العقوبات أو فى غيره من القوانين اذ ان
طبيعتها جميعا واحدة ولو تعددت التشريعات التى تنص عليها ما دام انها
كلها من آثار الحكم الجنائي » وقد ايدت المحكمة الادارية العليا هذا

القضاء الاخر فى حكمها الصادر بجلسته ٢٤ من ابريل ١٩٦٥ المشار اليه
وبررت عدولها عن قضائها السابق بأنها « ادركت أن الحاجز الذى اقامته
بين آثار الحكم جنائيا وآثاره اداريا — فى الطعن رقم ٥ لسنة ٤ ق — يتسم
بشيء من الشدة ويصعب التسليم به دون تحفظ(٣٢) ..

(٣٢) وكذلك فى القضية رقم ٢٢٠ لسنة ١٠ ق .

(٣٣) ولعل الذى حدا بالمحكمة الادارية العليا الى العدول عن قاعدة
الفصل بين المجالين الجنائي والاداري — فيما يختص وقف تنفيذ الاثار المترتبة
على الاحكام الجنائية بحيث يترتب على وقف تنفيذ تلك الاثار ، وقف الاثر الخاص

وعلى ذلك فإنه بعد أن عطلت المحكمة الإدارية العليا عن تضانها السابق — وللخاص بقاعدة الفصل بين المجالين الجنائي والإداري والفترة في خصوص الآثار المترتبة على الحكم الجنائي بين الآثار الجنائية التي يرتبها قانون العقوبات وبين غيرها من الآثار التي ترتبها القوانين الأخرى مدنية كانت أو إدارية — فإن الاستناد إلى الحكم الصادر بجلسة ١٠ من يناير ١٩٦٥ في القضية رقم ٩٧٨ لسنة ٩ ق أصبح في غير محله .

وقد عطلت الجمعية العمومية مع المحكمة العليا عن هذه القاعدة ، ورات في فتاها الصادرة بجلسة ١٢/٥/١٩٦٥ — ملف ١٠٤/٢/٨٦ أن انتهاء خدمة الموظف الذي يحكم عليه في جنسية أو في جريمة مخلة بالشرف يعتبر لثرا من الآثار المترتبة على الحكم الجنائي ، ويرتب على وقف تنفيذ الحكم وقف أعمال هذا الأثر (٣٤) .

وإذا كان انتهاء الخدمة بالحكم الجنائي — في الأحوال التي ينص القانون بذلك — يقع حتما وبقوة القانون بمجرد صيرورة ذلك الحكم نهائيا . فقد ثلر التساؤل عما إذا كان هذا الأثر ممكن لزالته متى تضمن قرار رئيس الجمهورية بالعفو عن العقوبات التبعية أيضا .

بانتهاء خدمة الموظف — لمن ذلك هو صدور القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة ونشره في فبراير ١٩٦٤ وأن كان قد عمل به اعتبارا من ١/٧/١٩٦٤ — إذ نصت المادة ٧٧ من هذا القانون على أن تنتهي خدمة العامل للحكم عليه بمقتوى جنسية مخلة بالشرف أو الإهانة ويكون الفصل جوازيا للوزير المختص إذا كان الحكم مع وقف أعمال هذا الأثر .

(٣٤) راجع في كثير من التفاصيل السابقة التقرير المؤرخ ١٩٦٥/١/٢ المقدم من الأستاذ عبد المنعم فتح الله القلقب بمجلس الدولة على الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفقوى والتشريع في تحديد أثر السنو عن العقوبات الأصلية والعقوبات التبعية وجميع الآثار المترتبة على ذلك — ملف رقم ١٠٩/٢/٨٦ .

وقد ذهب رأى أول (٢٥) الى أن صدور قرار من رئيس الجمهورية بالعفو عن العقوبات الأصلية والتبعية من شأنه أن يرتب اثره على حالة الموظف المفصول من الخدمة وهو عودته الى الخدمة مباشرة بصدر القرار الجمهوري وبهذه المثابة يعتبر العفو متضمنا سحباً لقرار الفصل . وقد استند الرأى المذكور الى أن النقطة والتضاء الإداريين استقرا على أن القرارات الإدارية وإن كانت تتحصن بمضى ستين يوما على صدورها ولا يجوز لذلك سحبها بعد مضي هذه المدة إلا أنه يرد استثناء عليها هو سحب قرارات الفصل بعد مضي هذه المدة ، وذلك لاعتبارات تتعلق بالمعادلة والإنسانية التي جعلت جهة الإدارة تستشعر ظلمها وتراجع نفسها بإعادة الموظف المفصول الى عمله باثر رجعى ولاعطائه الفرصة لمراجعة النفس ومحاربة الهوى . فمن باب أولى أن يصدر رئيس الجمهورية قرارات بالعفو عن آثار جريمة ارتكبت في ظروف تختلف عن الظروف التي صدر فيها العفو . ومن هذه الآثار أن يعود للموظف حقوقه كما كانت قبل فصله من الخدمة .

وإذا كان قرار العفو الصادر من رئيس الجمهورية قد تضمن الى جانب العفو عن العقوبات الأصلية والتبعية وإزالة الآثار المترتبة على العقوبات المذكورة . فقد ذهب الرأى المذكور الى أن مفاد ذلك اعتبار فصل الموظف الصادر في شأنه العفو كأن لم يكن وتدرج حالته في الوظيفة دون صرف ماهيته عن الفترة التي قضاها بعيدا عن عمله ، إذ الأجر مقابل العمل . وتكون عودته في درجته الصلبة التي كان عليها قبل الفصل دون اتباع أية إجراءات أخرى . إذ معنى تعليق إعادته للعمل على أية إجراءات اعتبار الاعادة تعيينا جديدا وهو أمر لا يهدف إليه مصدر العفو .

على أن ثمة رأيا ثانيا عارض الرأى المتقدم وذهب الى أنه طالما قد خلصنا الى أن القاعدة التي انتهى إليها قضاء المحكمة الإدارية العليا ، هي عدم الفصل بسبب المجالين الجنائي والإداري . فيها يخص بالآثار المترتبة على

(٢٥) راجع التقرير الذى قدمه الأستاذ مصطفى الشراوى الى الجمعية العمومية بتاريخ ١٩٦٥/٦/٢٣ .

الحكم ، واعتبار الأثر الخاص بانتهاء خدمة الموظف للحكم عليه جنائيا — طبقا لنص الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ثم الفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — من الآثار الجنائية المترتبة على الحكم . بفض النظر عن أن قانونا آخر غير قانون العقوبات هو الذى يقرره ما دام أنه مترتب على الحكم الجنائى - وأنر من آثاره ، إلا أنه لما كان القرار الجمهورى الصادر بالعفو لا يحو الجريمة ذاتها أو يزيل عنها الصفة الجنائية التى تظل عالقة بها ، كما أنه لا يحسب الحكم الصادر بالإدانة الذى يظل قائما . ومن ثم لا يترتب على قرار العفو سوى إسقاط العقوبة الأصلية أو ما بقى منها . وكذلك العقوبات التبعية والآثار المترتبة على الحكم . وذلك بالنسبة الى المستقبل فحسب . ولا يترتب عليه إسقاط العقوبات التى نفذت أو الآثار التى وقعت فى الفترة السابقة على صدور . فما نفذ من العقوبة الأصلية لا يمكن إسقاطه ، فهدة تنفيذ العقوبة التى تضاها المحكوم عليه فعلا لا ينصور إسقاطها . والفراغات التى أداها المحكوم عليه — تنفيذاً للحكم — لا يجوز له المطالبة باستردادها بعد العفو عنه . كذلك الأمر بالنسبة الى العقوبات التبعية والآثار المترتبة على الحكم فإن ما نفذ من تلك العقوبات أو وقع من تلك الآثار واستنفذ غرضه قبل قرار العفو لا يترتب على هذا القرار إسقاطه ، فليس للعفو عنه حق المطالبة بإعادة الأشياء المصادرة اليه . وليس له أن يطالب بمباشرة الحقوق السياسية التى لم يباشرها فى الفترة ما بين صدور الحكم عليه وبين صدور قرار العفو عنه ، كالتصويت فى الانتخابات والاستفتاءات التى تمت خلال تلك الفترة كما لا يترتب على العفو اعتبار الممنوع عنه كالمبطل الاعلىة المدنية خلال الفترة السابقة على العفو . وإجازة التصرفات التى باشرها بنفسه حول تلك الفترة .

واستطرد الرأى الثانى الى أنه لما كان الأثر الخاص بانتهاء خدمة الموظف للحكم عليه جنائيا فى الحالات التى يرتب القانون فيها هذا الأثر — طبقا للفقرة السابعة من المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن قبل الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملئى — يعتبر أثرا فوريا يقع مباشرة وبقوة القانون كنتيجة حتمية لصدور الحكم

الجنائي ويستند غرضه ، وهو قطع الرابطة الوظيفية بين الموظف المحكوم عليه والدولة ، بمجرد وقوعه ومن ثم فان صدور قرار العفو عن العقوبة الاصلية والعقوبات التبعية والاثار المترتبة على الحكم ، لا يترتب عليه اسقاط الاثر الخاص بانتهاء خدمة الموظف الذي يقع وينتهى مفعوله فور صدور الحكم . وعلى ذلك فلا يترتب على القرار الصادر بالعفو اسقاط عقوبة العزل من الوظيفة ، وعودة العفو عنه الى وظيفته بقوة القانون كآثر حتى من آسار العفو ، وبحالته التي كان عليها قبل الفصل ، كانه لم يفصل اصلا مع تدرجه بالعلوات والترقيات — لا يترتب على قرار العفو هذا الاثر لما سبق ايضاحه من ان انتهاء خدمة الموظف للحكم عليه جنائيا اثر مترتب على الحكم ، يتبع مباشرة وبقوة انقانون ، ويستند غرضه فور صدور الحكم ، ولا يترتب على قرار العفو اسقاط هذا الاثر .

كذلك فلا وجه للقول بان قرار العفو يتضمن سحبا لقرار الفصل ، ذلك انه ليس ثمة قرار بالفصل يصدر في هذه الحالة حتى يمكن القول بهدى جواز سحبه ، وانما الامر يتعلق بانتهاء خدمته بحكم القانون كآثر للحكم عليه جنائيا . ولا يسوغ القول باعمال قاعدة جواز سحب قرارات الفصل — سواء كانت مشروعة أو غير مشروعة — دون تقيد بالميعاد القانوني المقرر للسحب على هذه الحالة وسحب القرار التنفيذي الصادر بانهاء الخدمة ، ذلك ان هذا القرار التنفيذي الصادر بانهاء الخدمة انما صدر تنفيذا لحكم القانون الذي يترتب على الحكم الجنائي على الموظف انتهاء خدمته ، وليس لجهة الادارة اى تقدير في هذا الشأن ومن ثم لا ترخص في سحب مثل هذا القرار التنفيذي استنادا الى صدور قرار العفو عن العقوبة (٣٦) .

على انه قد ظهر في هذا المجال رأى ثالث (٣٧) وقد رأى هذا الرأى ان

(٣٦) من هذا الرأى الاستاذ عبد المنعم فتح الله في تقريره المؤرخ ١٩٦٥/١٠/٢٠ آف الذكر .

(٣٧) ايده الاستاذ على بكر النائب بمجلس الدولة في تقريره المؤرخ ١٩٦٦/٥/٢ المقدم الى الجمعية العمومية في موضوع الملف رقم ٦/٢/٢٠٠ .

ينظر الى المسألة من زاوية أخرى متقرا ان قرار العفو عن العقوبة الشاليل للعقوبات التبعية والآثار الأخرى هو صورة من صور رد الاعتبار بطريق غير مباشر فى حكم قانون التوظف وبالنسبة الى اعادة التعيين . وعلى ذلك فلا تتوقف اعادة تعيين المحكوم عليهم فى جنابات او جرائم مخلة بالشرف والذين صدر بشأنهم قرارات جمهورية بالعفو عن العقوبات الاصلية والتبعية وكلفة الآثار الجنائية — لا تتوقف اعادة تعيين هؤلاء على رد اعتبارهم بالمعنى التقليدى السائد لرد الاعتبار .

ويسند أصحاب هذا الراى رأيهم بأن رد الاعتبار هو الحكم العام ولا يمنع الامر أن تكون له صور خاصة منها العفو عن العقوبة الاصلية والعقوبات التبعية وكلفة الآثار الأخرى — ولا يعيب مفسر النص شىء لو انه اوجد صورة لرد الاعتبار بطريق غير مباشر . كما أنه لا جدوى . عقلا من صدور قرار العفو — لا سيما اذا صدر بعد تنفيذ العقوبة — اذا لم يؤد الى رد اعتبار المحكوم عليه . وبخاصة متى اعطى لدخل العمل المرتبة الاولى وكانت فرص العمل الكبرى لا تتوافر الا فى الحكومة او القطاع العام . وليس من المنطق فى شىء — على حد قول أصحاب الراى الثالث — أن يخرج المجتمع شخصا من سجن كان يجد فيه القوت الى حرية يعز عليه القوت فيها . ثم يطلب منه إلا ينحرف . وعلى ذلك فالعبرة عند أصحاب هذا الراى بالمعنى لا بالالفاظ . ومعانى قرارات العفو هذه تمثل فى تهيلة فرصة جديدة للمشاركة فى بناء المجتمع كفراد عاملين فيه ، وليس فى عزلهم عنه وحرمانهم من المساهمة فى اوجه نشاطه حتى تمضى المدة اللازمة لرد الاعتبار اليهم .

وبالإضافة الى ما تقدم فإن أصحاب هذا الراى يقولون ان عبارة « ما لم يكن قد رد اليه اعتباره » التى وردت فى قوانين ولوائح التوظف عبارة قديمة منقولة عن التشريع الاول الذى وضع فى شأن التوظف والذى كانت النظرة فيه قاصرة عن ان تحيط بالصورة التى يعيشها المجتمع الآن ، وأنه لو تهيفت الفرصة لاعادة النظر فيها لما صيغت بهذا الشكل .

والخيرا يقول أصحاب هذا الراى ان العفو عن العقوبة لا يقل من حيث الآثار عن ايقاف التنفيذ ، فكل منهما يقف حائلا دون تنفيذ العقوبة وان كان

لا يتعرض لما حدث من وقوع الجريمة والحكم على المتهم . وبالتالي فليس نمة ما يمنع من اعتبار قرار العفو عن العقوبة بمثابة رد اعتبار قانوني ايضا .

وعلى ذلك يذهب انصار هذا الراى الثالث الى عدم الحاجة الى انتظار تحقق رد الاعتبار بمعناه القانونى لمن صدر قرار بالعفو عن العقوبة المحكوم عليه بها وكذلك العقوبات انتبعية وكافة الآثار الاخرى(٢٨) .

وقد اخذت الجمعية العمومية للفمسم الاستشارى بجلستها المنعقدة فى ٤ من مايو ١٩٦٦ بهذا الراى الثالث(٢٩) مقرر انه ولئن كانت المادة السابعة من قانون نظام العاملين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تنص على انه « يشترط فيمن يعين فى احدى الوظائف ... (٢) الا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية او فى جريمة مخره بالشرف او الامانه ، ما لم يكن قد رد اليه اعتباره فى الحالين » . وكان مقتضى ذلك انه يشترط لاعادة تعيين الموظف ان يكون قد رد اليه اعتباره . الا انه اذا كان القرار الجمهورى قد صدر شاملا العفو عن العقوبات الاصلية والتبعية والاثار المترتبة على

(٢٨) ويرى انصار هذا الراى ان رايهم اقرب الى المرونة واكثر تحفقا لمقتضيات العدالة بالنسبة للناس وليست العدالة فى نظرهم وليدة النص دانا ، بل ان بعض الشراح يدعوا الى ضروره تجاهل النص الذى يبعد عن فكره العدالة على اساس ان المشرع لم يقصد الى غير العدالة نزيبها له عن ان يوصف بالظلم او عدم مسايرة التطور وحياة الآخرين .

على اننا نرى ان معالجة الامور بروح العدالة ليس معناه المرور بالنصوص التشريعية مرورا عابرا والانزلاق الى مجالات خارجها . بل ان روح العدالة تكون مستحبة من جانب الفقيه كعامل لضبط تفسيرانه للنصوص الموضوعية والتي يجب ان يلتزمها احترامها لمهمته كفقيه فحسب . واذا كشف التفسير والتطبيق عن نقائص او مطالب فى النصوص القائمة فعلى الفقيه ان ينبه المشرع صاحب الولاية الى التدخل فى النصوص بالتعديل والاضافة والالغاء . صحيح ان المهمة فى بعض الحالات — كما هى فى حالة تحديد اثر العفو عن العقوبات على اعادة النعمين — تكون على المشتغلين بتفسير النص وتطبيقها على قدر لا يستهان به من المشقة الا ان احترام المهمة الملقاة على عاتق المشتغلين بالقانون — عدا المشرع — يقتضى عدم المسارعة الى الحلول السهلة تذرعا باعتبارات خارجية مثل العدالة ومقتضياتها .

الاحكام الصادرة ضد الموظف فانه يترتب على هذا القرار اسقاط جميع العقوبات والآثار التي قد تقع بعد صدوره ومن بينها الحرمان من التعيين في الوظائف العالية . ومن ثم يعتبر بمثابة رد الاعتبار في مفهوم المادة السابعة من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار اليه . ولا يتطلب الامر في هذه الحالة قضاء مدد معينة بعد صدور قرار العفو . وتجوز اعادة التعيين عقب صدور هذا القرار دون حاجة الى انتظار انتضاء المدد اللازمة لرد الاعتبار القضائي أو القانوني — هذا مع مراعاة نوافر الشروط الاخرى اللازمة فيمن يعين في الوظائف العالية .

وقد سجلت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري في فتاها المذكورة ايضا ان العفو عن العقوبة الذي ينم بقرار من رئيس الجمهورية . وان شمل العقوبات النبية والآثار الجنائية الاخرى المترتبة على حكم الادانة . لا يعتبر بمثابة العفو الشامل الذي لا يكون الا بقانون طبقا للقواعد الدستورية المقررة : فهو لا يحو الجريمة ذاتها او يزيلها او يزيل عنها الصفة الجنائية التي تظل عالقة بها ، كما انه لا يحو الحكم الصادر بالادانة الذي يظل قائما . ومن ثم لا يترتب على القرار الجمهوري الصادر بالعفو سوى اسقاط العقوبة الاصلية او ما يبق منها ، وكذلك العقوبات النبية والآثار المترتبة على الحكم . وذلك بالنسبة الى المستقبل فحسب : ولا يترتب عليه اسقاط العقوبات التي نفذت او الآثار التي وقعت في الفترة السابقة على صدوره . وعلى ذلك فانه لا يترتب على قرار العفو اسقاط الآثار الخاص بانتهاء خدمة الموظف للحكم عليه في جنسية والذي يعتبر اثرا فوريا . يتبع مباشرة وبقوة القانون كنتيجة حتمية للحكم الجنائي ، ويستند غرضه — بقطع الرابطة الوظيفية بين الموظف المحكوم عليه والدولة — بمجرد وقوعه .

وعلى ذلك لا تنافي الاعادة الى العمل الا بقرار نعين جديد يصل ما انقطع من الرابطة الوظيفية اذا ما توافرت في شأن ذلك الموظف الشروط اللازم توافرها فيمن يعين في الوظائف العالية . . ومقتضى ذلك ان المدة من تاريخ الفصل (انتهاء الخدمة) الى تاريخ اعادة التعيين من جديد لا تعتبر مدة عمل ، وبالتالي لا يجوز حسابها ضمن مدة خدمته لافتقار الاساس القانوني .

انتهاء الخدمة من جانب الإدارة

- ـ الفصل بسبب الفناء الوظيفة .
- ـ الفصل بسبب عدم اللياقة الصحية .
- ـ الفصل بغير الطريق التأديبي .

الفصل الثاني

انتهاء الخدمة من جانب الإدارة

الفرع الأول

الفصل بسبب الفناء الوظيفية

قاعدة رقم (٧٨)

المبدأ :

مناط الفصل بسبب الفناء الوظيفية ان يكون ثمة الفناء حقيقى للوظيفة التى كان يشغلها الموظف والا يكون فى الامكان الإبقاء على الموظف فى الوظيفة العامة - القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اوجب نقل الموظف الذى الفيت وظيفته بمرتبه طبقا لاورشاع اوردتها المادة ١١٢ منه - ما اورده القانون من احكام فى هذا الشأن لا يعدو ان يكون ترديدا للاصول العامة التى تملها العدالة الطبيعية - تمثيل النظام القانونى او المالى للوظيفة مع الإبقاء عليها - لا ينهض ذلك الفناء حقيقيا للوظيفة .

ملخص الحكم :

لئن كان الغاء الوظيفة العامة هو سبب من اسباب انتهاء خدمة الموظف وعلة ذلك ان المصلحة العامة يجب ان تطلو على المصلحة الخاصة ، فيفصل الموظف متى اقتضت ضرورات المصلحة العامة الاستغناء عن الوظيفة ، الا ان ذلك منوط بان يكون ثمت انفاء حقيقى للوظيفة التى كان يشغلها الموظف ، كما ان القانون من جهة اخرى يلحظ الموظف الذى الفيت وظيفته بعين الرعاية ، فيبقى عليه فى الوظيفة العامة بقدر الامكان وعلى حسب الظروف والاحوال ، وهو من باب التوفيق بين المصلحة العامة ومصلحة الموظف حتى لا يصيبه ضرر من الممكن تفاديه ، ذلك ان الغاء الوظيفة ضرورة قد تقتضيها المصلحة العامة ولكن الضرورة تقتدر بقدرها ، وتطبقا

هذه الأصول الطبيعية العادلة فان المادة ١٠٧ من انقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وان نصت في مقرنها الخالصة على انتهاء خدمة الموظف بسبب الفاء الوظيفة الا ان المادة ١١٢ منه ، قد راعت في الوقت ذاته مصلحة الموظف بتقدير الامكان ، فنصت على انه « اذا الفيت وظيفة الموظف وكانت هناك في ذات الوزارة او المصلحة او في غيرها من الوزارات والمصالح وظيفة اخرى خالية يلزم لشغلها توافر المؤهلات التي يتطلبها التعمين في الوظيفة الملقاة وجب نقل الموظف اليها بمرتبته متى كانت معادلة لهذه الوظيفة في الدرجة . فان كانت ادنى منها ، فلا يعمين الموظف فيها الا اذا قبلها ، وتحسب اقدميته بمرعاة مدة خدمته فيها وفي الدرجات الاعلى منها ، ويمنح فيها مرتبه . وعند ظلو وظيفة مماثلة لوظيفته الاولى ينقل اليها بالمرتب الذي وصل اليه . وتحسب اقدميته فيها بمرعاة المدة التي كان قد قضها فيها » . هذا ، وغنى عن القول انه لئن كانت الاحكام السابقة قد وردت في القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفي الدولة الذي جعل نفاذه اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٥٢ ، اي قبل احوالة المدعى الى المعاشاش بمتنفي الرسوم الصادر في ١٢ من يونية سنة ١٩٥٢ ، اي قبل نفاذه ، الا ان تلك الاحكام لا تعدو ان يكون كما سلف انبيان ترديدا للاصول العامة التي تنليها العدالة الطبيعية .

ولا يقوم مبررا انتهاء مدة خدمة الموظف الا اذا الفيت وظيفته حقيقة . فاذا كان ما تم لا يعدو ان يكون تعديلا في نظلمها القانوني او المسالي . مع الإبقاء عليها . فلا ينهض ذلك الفاء حقيقيا لوظيفة يسوغ نقل الموظف لذلك السبب ، لان المعلوم يدور مع علته وجودا وعدما ، كما انه اذا الفيت الوظيفة فعلا وجب الإبقاء على الموظف ما دام من المقذور نقله الى وظيفة اخرى ، ولو كانت اقل في الدرجة او ادنى في المرتب متى قبلها . وذلك حتى يتيسر نقله الى وظيفة مماثلة لوظيفته الملقاة . ومن باب اولى . لو انه قبل ان يعمن في الوظيفة ذاتها بعد تعديل نظامها القانوني والمالي الى وضع ادنى ، هذا وفي جميع الاحوال يحتفظ للموظف بمرتبته السابق بصفة شخصية سواء نقل الى وظيفة مماثلة للاولى او الى وظيفة اقل ، او بقى في الوظيفة ذاتها بعد تعديل نظلمها الى وضع اقصى .

الفرع الثاني

الفصل بسبب عدم اللياقة الصحية

قاعدة رقم (٧٩)

المبدأ :

تقرير المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة حق الإدارة في إحالة الموظف إلى المعاش لعدم لياقته للخدمة صحيا — وجوب مراعاة ما نصت عليه المادة ١٠٩ من ضمانات للموظف هي وجوب ثبوت عدم اللياقة الصحية بقرار من القومسيون الطبي العام وعدم جواز فصله لهذا السبب قبل استنفاد أجازاته المرضية والاعتيادية — صدور قرار الإحالة إلى المعاش بالمخالفة لذلك — يجعله قابلا على سبب غير صحيح .

ملخص الحكم :

أن القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بموظفي الدولة قد أجاز في المادة ١٠٧ فترة ثنائية إنهاء خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة لعدم اللياقة للخدمة صحيا وقرن ذلك بما يضمن حقوق الموظف فنصت المادة ١٠٩ من القانون سالف الذكر على أنه « يثبت عدم اللياقة الصحية بقرار من القومسيون الطبي العام بناء على طلب الموظف أو الحكومة ، ولا يجوز فصل الموظف لعدم اللياقة الصحية قبل نفاذ أجازاته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب الموظف نفسه الإحالة إلى المعاش دون انتظار انتهاء إجازته . ومناد هذا النص أنه لا يجوز إنهاء خدمة الموظف لعدم اللياقة للخدمة صحيا إلا إذا ثبت ذلك بقرار من القومسيون الطبي العام في الحدود والتبؤد التي تضمنها قانون موظفي الدولة في المادة ١٠٩ المشار إليها وما وفره القانون للموظف من ضمانات في حالة هو أحوج ما يكون فيها إلى الرعاية وانعطف .

فإذا كان الواضح من المذكرة المرفوعة الى رئاسة الجمهورية من وزارة الاوقاف — خلافا لما تذكره الوزارة — انها قد بنت طلبها الاحالة الى المعاش على حالة المدعى الصحية وما انتابه من مرض كالت نتيجه عدم صلاحيته للعمل ، اى ان انوزارة بنت طلب الاحالة على عدم اللياقة الصحية فان لذلك كلن يتعين اعمال ما تقضى به المادة ١٠٩ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وذلك بالتعرض على القومسيون الطبي العام بناء على طلب الموظف او جهة الادارة ليصدر قراره المثبت لعدم اللياقة الصحية مع التريث فى فصل الموظف لعدم اللياقة الصحية حتى يستند اجازاته المرضية والاعتيادية ما لم يطلب نفسه الاحالة الى المعاش دون انتظار انتهاء اجازاته ، ومن ثم فان صدور قرار احالة المدعى الى المعاش بالمخالفة لذلك يجعله مخالفا للقانون .

(طعن ٩٠٤ لسنة ٥ ق — جلسة ١/٢١ / ١٩٦١) .

قاعده رقم (٨٠)

المبدأ :

تقدير كفاية الموظف بدرجة ضعيف عن ثلاث سنوات متتالية استنادا الى حالته الصحية وانعكاس أثرها على عمله — فصله من الخدمة استنادا الى هذه التقارير الثابت بها عدم لياقته الصحية — غير جائز — لا يجوز لجهة الادارة ان تترك الوسيلة التى شرعها القانون لفصل الموظف بسبب عدم اللياقة الصحية .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ كان يقضى فى الفقرة (٢) من المادة ١٠٧ منه بان عدم انلياقة للخدمة صحيا سبب ينتهى به خدمة الموظف ونص القانون فى المادة ١٠٩ منه على ان تثبت عدم اللياقة الصحية بقرار من القومسيون الطبي العام بناء على طلب الموظف او الحكومة ، فنجد القانون بذلك وسيلة انهاء خدمة الموظف لعدم لياقته صحيا واذا ابتغت الجهة الادارية فصل المدعى بالتطبيق لحكم المادة ٢٢ من القانون المذكور بتقدير

كشايته من عامى ١٩٦٠ ، ١٩٦١ بدرجة ضعيف وانبعته بتقرير ثالث لهذه الكمية بدرجة ضعيف عن عام ١٩٦٢ مستندة فى ذلك الى حالته الصحية وانعكاس أثرها على حسن اضطلاع به عمله الوظيفى بها مؤداء ان فصل الدعوى من الخدمة قد وقع بسبب عدم لياقته الصحية لممارسة عمله الوظيفى فلان الجهة الادارية تكون قد تركت الوسيلة الطبيعية التى شرعها القانون لانهاء خدمة الموظف بسبب عدم لياقته صحيا واستبدلت بها وسيلة أخرى غير مقررة قانونا .

(طعن ٤٩٠ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٦/٣/١٩٦٨) .

قاعدة رقم (٨١)

المبدأ :

الاصل فى الاجازات المرضية التى تمنح للعامل الذى تجاوز مدة مرضه الاجازات المعتادة — هو وجوب ان يكون المريض قابلا للشفاء او استقرار حالته المرضية على نحو يمكنه من العودة الى مباشرة اعمال وظيفته — استمارة هذا الاصل من المادة ٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ٦٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملقى — القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٢ فى شأن رعاية الموظفين والعمال المرضى بالدرن والجزام والامراض العقلية والامراض الزمنة وتقرير معاشات لهم — تقريره اجازة مرضية استثنائية بهرب كابل الى ان يشفى المريض او تستقر حالته المرضية استقرارا يمكنه من العودة الى عمله — عدم خروج هذا القانون على الاصل المشار اليه — اثر ذلك ان تقرير هذه الاجازة الاستثنائية بشروط يكون المريض قابلا للشفاء او استقرار حالته المرضية — تخلف هذا الشرط يمنع من تقرير هذه الاجازة ويوجب انتهاء الخدمة بسبب عدم اللياقة للخدمة صحيا طبقا للمادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتوى :

ان الاصل العام الذى يحكم الاجازات المرضية التى تمنح للعامل الذى تجاوز مدة مرضه الاجازات المعتادة هو وجوب ان يتوفر فى المريض شرط اساسى هو احتمال شفاؤه او استقرار حالته المرضية على نحو يمكنه من

العودة الى مباشرة اعمال وظيفته ، وهو ما استظهرته المادة ٦٨ من قانون نظام موظفى الدولة الصادر به القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وما رددته المادة ٤٨ من قانون نظم العاملين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

وقد نص القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٢ فى شأن رعاية الموظفين والعمال المرضى بالدرن والجزام والامراض العقلية والامراض المزمنة وتقرير معاشات لهم ، الذى عمل به اعتبارا من ١٥ من سبتمبر سنة ١٩٦٢ ، فى مادته الاولى على انه « استثناء من احكام الاجازات المرضية لموظفى الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة وعملها يمنح الموظف او العامل المريض بالدرن او الجزام او بمرض عقلى او باحد الامراض المزمنة التى يصدر بتحديدها قرار من وزير انصحة بناء على موافقة الادارة العامة للقومسيونات الطبية اجازة مرضية استثنائية بمرتبة كاملة الى ان يشفى او تستقر حالته المرضية استقرارا يمكنه من العودة الى مباشرة اعمال وظيفته ويجرى الكشف الطبى عليه بمعرفة القومسيون انطبى كل ثلاثة اشهر على الاقل او كلما رأى داعيا لذلك .

وقد ورد فى المفكرة الايضاحية لهذا القانون « ... ويستمر صرف المرتب الى ان يشفى المريض او تستقر حالته المرضية استقرارا يمكنه من العودة الى عمله ... وتقرير ما اذا كان المرض مزمن او غير مزمن وقبلية للشفاء او عدم احتماله من المسائل الفنية التى تركت للجهات الفنية لتقول فيها الكلمة النهائية » .

ويؤخذ من هذا النص فى ضوء مذكرته الايضاحية ان المشرع لم يخرج به على الاصل السابق فى الاجازة المرضية التى تجاوز مدتها الاجازات التى يستحقها المريض بصفة معتادة والذى يتطلب لمنح هذه الاجازات ان يكون المريض قابلا للشفاء على نحو ما يؤكد هذا الاصل بان جمل مناسبات استحقاق الاجازة الاستثنائية المنصوص عليها فى هذا القانون هو شفاء المريض او استقرار حالته استقرارا يمكنه من العودة الى مباشرة اعمال وظيفته واستقراره من اجل هذا اجراء الكشف الطبى عليه دوريا بواسطة القومسيون الطبى كل ثلاثة اشهر على الاقل او كلما رأى داعيا

لذلك ، كما ابلان في المذكرة الايضاحية ان قبلية المرض للشفاء او عدم احضاله اياه من المسائل الفنية التي تركت للاجهات الفنية لتقول فيها الكلمة النهائية .

ومؤدى هذا ان الاستثناء الذى اوردته ائقانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ لا يعمد ان يكون اطلاقا للاجازات المرضية بالنسبة الى بعض الامراض وجعلها بمرتب كامل وعدم تقبيدها بمدد معينة على خلاف الحال في المادة ٦٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التي كانت لا تمنح مجاوزة الاجازات المرضية المعتادة الا لمدة لا تجاوز ستة اشهر بلا مرتب يجوز مددا ستة اشهر اخرى بقرار من وكيل الوزارة . وهو ما قررته ايضا المادة ٤٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ كأصل عام . ولذا كان مناط منح الاجازة المرضية الاستثنائية المنصوص عليها في القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ وشرطه ان يكون المريض قابلا للشفاء او لاستقرار حالته استقرارا يمكنه من العودة الى مباشرة اعمال وظيفته . وكان هذا الاستثناء من القواعد العامة للاجازات المرضية المنصوص عليها في قوانين التوظيف يقدر بقدره فلا يتوسع فيه او يتاسر عليه ، فانه اذا ثبت للهيئة الطبية المختصة عدم امكان تحقق هذا الشرط في حالة مريض بذاته فلا معدى عن اعمال حكم المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المتابلة للمادة ١٠٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فيما نصت عليه كلتاها من انتهاء خدمة العامل بسبب عدم اللياقة للخدمة صحيا ، وهو الحكم الذى لا يزال قائما لم يبلغ بصور انتظيم الخاص للاجازات المرضية للعاملين المدنيين الذى تضمنه القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٦٣ ، وهو القانون الذى لا يزال ساريا في ظل العمل بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ استثناء من احكام الاجازات المرضية الواردة به وبلاضافة اليها .

لذلك انتهى الراى الى مشروعية للقرار الصادر من القومسيون الطبي العام بجلسة ٢١ من اكتوبر سنة ١٩٦٣ بعدم لياقة السيدة ... لبقاء في الخدمة صحيا لصيروره حالتها المرضية غير قابلة للشفاء او للاستقرار الذى يمكنها من العودة الى مباشرة اعمال وظيفتها .

(غوى ٤٦٨ في ١٥/٥/١٩٦٦) .

الفرع الثالث الفصل بغير الطريق التأديبي

اولا — الفصل بغير الطريق التأديبي في الحالات العامة :

قاعدة رقم (٨٢)

المبدأ :

تقرير حق مجلس الوزراء في الفصل بغير الطريق التأديبي في ظل قانون نظام موظفي الدولة وفي ظل الاوامر المالية والقوانين السابقة عليه — وجوب ان يتم الفصل لاعتبارات اساسها المصلحة العامة ولا بسبب جدية قائمة بالموظف .

ملخص الحكم :

ان حق مجلس الوزراء في فصل الموظفين بغير الطريق التأديبي هو حق اصلي يستند في اساسه الى الاوامر المالية والقوانين المتتابعة التي تناولت النص عليه ، وقد رددته المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة بالنص على ان من اسباب انتهاء خدمة الموظف العزل او الاحالة الى المعاش بقرار تأديبي ، وكذلك الفصل بمرسوم او امر جمهوري او بقرار خاص من مجلس الوزراء ، وثبت هذا الحق لمجلس الوزراء معناه تفرد الحكومة : وهي التي عينت الموظف ، بتقدير صلاحيته للنهوض باعباء الوظيفة العامة والاستمرار في تولي عملها . بيد ان هذا الحق لا يكون مشروعاً الا اذا وقع الفصل لاعتبارات اساسها المصلحة العامة ، واستند الى اسباب جدية قائمة بذات الموظف .

(طعن ١٥٦٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧) .

قاعدة رقم (٨٢)

المبدأ :

حق مجلس الوزراء في فصل الموظفين بغير الطريق التأديبي هو حق أصيل لمجلس الوزراء يستند في أساسه الى الاوامر العالية والقوانين المتابعة ومن بينها نص المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — لا يكون هذا الحق مشروعاً الا اذا وقع بياض من المصلحة العامة واستند الى أسباب خاصة قاطعة بذات الموظف .

ملخص الحكم :

ان حق مجلس الوزراء في فصل الموظفين بغير الطريق التأديبي هو حق أصيل يستند في أساسه الى الاوامر العالية والقوانين المتابعة التي تناولت النص عليه ، وقد رددته المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة بالنص على ان من اسباب انتهاء خدمة الموظف العزل أو الاحالة الى المعاش بقرار تأديبي وكذلك الفصل بمرسوم أو امر جمهوري أو بقرار خاص من مجلس الوزراء . وثبت هذا الحق لمجلس الوزراء معناه تفرد الحكومة ، وهي التي عينت الموظف . بتقدير صلاحيته للنهوض باعباء الوظيفة العامة والاستمرار في تولي عملها . بيد ان هذا الحق لا يكون مشروعاً الا اذا وقع الفصل بياض من المصلحة العامة واستند الى أسباب خاصة قاطعة بذات الموظف . لان الموظفين هم عمال المرافق العامة ولهم ان يكون للحكومة الحرية في اختيار من ترى فيهم الصلاحية خصوصاً لشغل مناصب السلك السياسي وفصل من نراه منهم اصبغ غير صالح لذلك ، وهذا من الملاحظات المتروكة لتقديرها بلا معتب عليها ما دام قرارها قد خلا من عيب امساء استعمال السلطة .

قاعدة رقم (٨٤)

المبدأ :

المادة ٦/١٠٧ من قانون نظام موظفي الدولة — للحكومة في سبيل تسيير المرافق العامة على وجه يحقق الصالح العام حرية فصل غير الصالح لذلك — سلطتها في الفصل من الملاحظات المتروكة لها بلا معقب عليها ما دام قرارها خلا من عيب اساءة استعمال السلطة — عيب اثبت هذا الميب يقع على الموظف المفصول .

ملخص الحكم :

ان خدمة الموظف تد لا تنتهى بجزاء تأديبي صادر بقرار من مجلس تأديب او بقرار تأديبي صادر من السلطة الرئاسية المختصة ، وانما قد تنتهى بالتصل بمرسوم او أمر جمهوري او بقرار من مجلس الوزراء بالتطبيق لحكم الفقرة السادسة من الماد ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة . ومرد ذلك الى اصل طبيعى هو وجوب هيئة الإدارة على تسيير المرافق العامة على وجه يحقق الصالح العام ولما كان الموظفون هم عمال هذه المرافق فلزم ان تكون للحكومة الحرية في اختيار من ترى فيهم الصلاحية لهذا الغرض — وفصل من تراه منهم !صحيح غير صالح لذلك — وهذا من الملاحظات المتروكة لتقديرها بلا معقب عليها ما دام خلا من عيب اساءة استعمال السلطة فلم تستهدف سوى المصلحة العامة . ويقع عيب اثبت سوء استعمال السلطة على الموظف المفصول .

(طعن ١٥١٩ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٢/١٥) .

قاعدة رقم (٨٥)

المبدأ :

فصل الموظف من الخدمة يتم عن طريق التأديب أو بغير طريق التأديب طبقا للاوضاع المرسومة قانونا — الفصل التأديبي يدخل في باب الجزاءات المنصوص عليها قانونا وليس كذلك الفصل غير التأديبي — الفصل التأديبي قوامه وقائع معينة محددة وهو ما لا يتطلبه الفصل بغير طريق التأديب — الفصل غير التأديبي يكفي فيه وجود اسباب لدى الإدارة تبرره سواء افصححت عنها أم لم تفصح ما دام لم يثبت أنها قد انحرفت به الى غير الصالح العام — قرار الفصل غير التأديبي يعتبر صحيحا قائما على سببه المبرر له وذلك في حالة عدم ذكر السبب وعلى من يدعى العكس عبء الإثبات — خضوع السبب لرقابة المحكمة عند الإفصاح عنه .

ملخص الحكم :

ان فصل الموظف من الخدمة يتم بلحدي طريقتين اما عن طريق التأديب أو بغير طريق التأديب طبقا للاوضاع المرسومة قانونا والفصل التأديبي يدخل في باب الجزاءات المنصوص عنها قانونا وليس كذلك الفصل غير التأديبي فاذا ما وقع من الموظف أمور لا ترى معها جهة الإدارة الإبقاء عليه في الخدمة لعدم صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة العامة لها ان تتخذ في شأنه اجراءات التأديب كما وان لها ان تقرر فصله بغير طريق التأديب وان كان الفصل التأديبي قوامه وقائع معينة محددة وهو ما لا يتعصبه الفصل بغير طريق التأديب الذي يكفي فيه وجود اسباب لدى الإدارة تبرره سواء افصححت عنها أم لم تفصح ما دام لم يثبت أنها قد انحرفت به الى غير الصالح العام .

ومن حيث ان التبليغ من قرارها الذي اُرنت فيه محاكمة المظنون ضده تأديبيا للاموار التي نسبت اليه لم تتعرض لنفي الوقائع التي اتبني عليها تقرير الاتهام وكل ما تناولته هو (عدم ثبوت) ان المتهم (المظنون ضده) أو غيره من موظفي التكوين قد تصرفوا بالبيع نصلا في كوبونات

الكيروسين أو أن لهم صلة بأصحاب شركات البترول . وهذه الواقعة ليست بكل الاتهام الذى وجه للمطعون ضده لذلك ويعد أن انحصر الاتهام .. من جهة نظر النيابة العامة فى كويونات وجدت فى مكتبه وفى منزله بغير وجه حق قد رأت الاكتفاء بالمحاكمة التأديبية لضالة الكمية المضبوطة اذ أن فيها غناء عن المحاكمة الجنائية .

الفصل غير التأديبى انما يقوم على ما يتجمع لدى الادارة من أسباب مستقاة من ملف خدمة الموظف أو من أوراق أخرى أو من معلومات رؤسائه عنه ويعبر بقرار صحيحا قائما على سببه المبرر له وذلك فى حاله . ذكر السبب وعلى من يدعى العكس الإثبات فإذا ما اتضح القرار عن السبب خضع لرقابة المحكمة .

(طعن ١٠٧٦ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/١٢/٢٢) .

قاعدة رقم (٨٦)

المبدأ :

احالة الى المعاش بغير الطريق التأديبى — القرار الصادر بها ليس جزاء تأديبيا حتى يسوغ القول بوجوب قيامه على كامل سببه — لا يلزم لمشروعية هذا القرار ثبوت كل الوقائع التى يستند اليها اذ يقع صحيحا حتى ولو انفقت بعض هذه الوقائع با دامت الوقائع الأخرى تحمله ويمكن أن يستخلص منها عدم الصلاحية للبقاء فى الوظيفة استخلاصا سافعا .

ملخص الحكم :

ان القرار المطعون فيه لم يكن فى الواقع من الامر جزاء تأديبيا حتى يسوغ القول بوجوب قيامه على كامل سببه . بمعنى انه اذا كان قائما على عدة تهم وثبت انتفاء احدى هذه التهم او بعضها فیتعين الفأؤه . فلم يكن القرار المطعون فيه جزاء تأديبيا حتى يسوغ هذا القول ولكنه كان قرارا احالة الى المعاش بغير الطريق التأديبى . ومثل هذا القرار

لا يستلزم لمشروعيته ثبوت كل الوقائع التي يستند اليها . وانما يقع صححا ويعتبر قائما على السبب المبرر له قانونا . حتى ولو انتفت بعض هذه الوقائع ، ما دامت الوقائع الاخرى تحمله . بمعنى ان تكون تلك الوقائع الاخرى صحيحة ومستمدة من اصول لها وجود ثابت في الاوراق ويمكن ان يستخلص منها عدم الصلاحية للبقاء في الوظيفة استخلاصا سائفا .

(طعن ١٧٢٧ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٢/١٢/١٥) .

قاعدة رقم (٨٧)

المبدأ :

الموازنة بين القرار الصادر بالفصل بغير الطريق التأديبي والجزاء التأديبي .

ملخص الحكم :

ان القرار المطعون فيه - والصادر بفصل الطاعن ، لم يكن في الواقع من الامر جزاء تأديبيا وقع عليه ، حتى يسوغ القول بوجود قبلمه على كامل سببه بمعنى انه اذا كان قائما على عدة تهم لم يثبت بعضها او احداها فيتمتع بالخاؤه . وانما القرار المطعون فيه هو قرار فصل الطاعن بغير الطريق التأديبي ومثل هذا القرار لا يستلزم لمشروعيته ثبوت كل الوقائع التي يستند اليها . وانما يقع صححا منتجا لاثارة ويعتبر قائما على السبب المبرر له قانونا حتى ولو انهار جانب من تلك الوقائع ما دام القائم الثابت منها كلف وحده لحمل القرار . فاذا كان الباقي من تلك الوقائع صحيحا مستمدا من اصول لها وجود ثابت في الاوراق ويمكن ان يستخلص منها ما يكفي لتبرير عدم صلاحية الموظف للبقاء في الوظيفة استخلاصا سائفا سلم القرار من انطه التي قد تؤدي به وغنى عن القول ان الطاعن يشغل وظيفة استاذ مساعد بالجامعة فينبغي ان يوزن مدى صلاحيته للبقاء في كرسى الاستاذ المساعد على مقتضى ارفع مستويات السلوك الوطني وما تستوجبه من ابلغ الحرص على اداء واجبات هذه الوظيفة الطيبة الكبرى .

(طعن ٤٥٦ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٤/١٢/٥) .

قاعدة رقم (٨٨)

المبدأ :

فصل الموظف يتم عن طريق التأديب أو بغير الطريق التأديبي — مقارنة
— انفصل التأديبي يدخل في باب الجزاءات المنصوص عليها قانوناً — الفصل
غير التأديبي مرده الى وجوب هيمنة الإدارة على تسير المرافق العامة —
وهو من الملاحظات المتروكة لتقدير الإدارة بلا معقب عليها ما دام أن قرارها
قد خلا من اساءة استعمال السلطة — الفصل التأديبي الذى يكفل وجود
اسباب تبرره لدى الإدارة .

ملخص الحكم :

أن فصل الموظف من الخدمة يتم باحدى طريقتين اما عن طريق
التأديب أو بغير الطريق التأديبي طبقا للاوضاع المرسومة قانوناً والفصل
التأديبي يدخل في باب الجزاءات المنصوص عليها قانوناً أما الفصل غير
التأديبي فمرده الى وجوب هيمنة الإدارة على تسير المرافق العامة على
وجه يحقق الصالح العام منزم أن يكون لها الحرية في اختيار من ترى فيهم
الصلاحية لهذا الغرض من الموظفين وفصل من تراه منهم أصبح غير صالح
لذلك وهذا من الملاحظات المتروكة لتقديرها بلا معقب عليها ما دام قرارها
قد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة — وإذا كان الفصل التأديبي
تواهم مخالفات محددة تثبت في حق الموظف بذلك ما لا يتطلبه الفصل
بغير الطريق التأديبي الذى يكفى فيه وجود اسباب تبرره لدى الإدارة .
(طعن ٧٤٣ ، ٧٤٨ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/٥) .

قاعدة رقم (٨٩)

المبدأ :

انتهاء خدمة الموظف — اسبابها الفصل — التفرقة بين الفصل
التأديبي والفصل غير التأديبي — لا يلزم بالنسبة الى الفصل غير التأديبي
اسناد مخالفات محددة للموظف وانما يكفى قيام سبب يبرره .

ملخص الحكم :

ان فصل الموظف العام يتم باحدى طريقتين — إما عن طريق التأديب أو بغير طريق التأديب — والفصل التأديبي يدخل في باب الجزاءات المنصوص عليها قانونا أما الفصل غير التأديبي فمردده الى وجود هيئة الادارة على المراقب العامة على وجه يحقق الصالح انعام فليز ان يكون لها الحرية في اختيار من ترى فيهم الصلاحية لهذا الغرض من الموظفين وتصل من تراه غير صالح — وذلك من الملاحظات المتروكة لتقديرها بلا معقب عليها ما دام قراره قد خلا من عيب اساء استعمال السلطة واذا كان الفصل التأديبي قوامه مخالفات محددة تثبت في حق الموظف فذلك ما لا يتطلبه الفصل بغير الطريق التأديبي اذى يكفى فيه قيام السبب الجبر له .

(طعن ٤٠٧ لسنة ١١ ق — جلسة ١٦/١٢/١٩٦٧) .

قاعدة رقم (٩٠)

المبدأ :

الفصل بغير الطريق التأديبي ليس جزاء تأديبيا ولكنه يلتقى مع الفصل كجزاء تأديبي من حيث الاثر — الفصل لا يرد على فصل — الفصل من الخدمة يجب كل عقوبة اصلية اخرى اخف منها .

ملخص الحكم :

ولئن كان انتهاء خدمة العامل بقرار من رئيس الجمهورية حسما فصحت عنه الفترة السادسة من المادة ٧٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذى صدر ق ظله قرار فصل الطاعن — والتي تقبل الفقرة السادسة من المادة ٧٠ من قانون نظم العاملين المدنيين بالدولة القائم الصادر به القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ : ليس جزاء تأديبيا ، وانما هو انتهاء لخدمة العامل لعدم

صلاحيه . وهذا الحق في فصل العايل بغير الطريق التأديبي مقرر لرئيس الجمهورية في جميع التشريعات المنظمة لشئون العايلين المدنيين بالدولة والتي كن معمولاً بها من قبل ، وبه تتمكن الجهة الادارية من اقضاء العايل عن وظيفته للمصلحة العامة .

ولئن كان ذلك الا أن الفصل بقرار من رئيس الجمهورية والفصل كجزء تأديبي يتفقان في انها انتهاء لخدمة العايل جبراً عنه وبغير ارادته بما لا يتصور معه ان يرد احدهما على الآخر ، ومن ثم فإن من يفصل بقرار من رئيس الجمهورية لا يسوغ ان توقع عليه لذات السبب عقوبة الفصل كجزء تأديبي . ومن فصل تأديبياً لا يتصور ان يصدر قرار من رئيس الجمهورية بفصله بغير الطريق التأديبي . لأن الفصل لا يرد على فصل . واذا كان الفصل من الخدمة هو اشد درجات الجزاء المنصوص عليها في نظم العايلين المدنيين بالدولة . فلا يسوغ ان توقع معه — أيا كانت اداته — عقوبة أخرى أصلية أخف منه لأن الفصل من الخدمة يجب كل عقوبة أصلية أخرى أخف منه يمكن توقيعها عن ذات المخالفة الادارية . ويساند هذا النظر ما قضى به القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية والقوانين المعدلة له من اعتبار الرخصة التي حولها القانون في المساند ١٦ منه لمدير عام النيابة الادارية في اقتراح فصل العايل بقرار من رئيس الجمهورية بغير الطريق التأديبي من أوجه التصدي في التحقيق المنصوص عليها في الفصل الرابع من الباب الثاني من القانون . وهو الخاص بالنصرف في التحقيق . ومؤدى ذلك عدم جواز الجمع — في نفس الوقت — بين هذا الوجه من النصرف في التحقيق وبين توجه النصرف الأخرى مثل احوالة أوراق التحقيق الى الجهة الادارية لتقوم بحفظ الأوراق أو توقيع جزاء في حدود اختصاصها ، أو احوالة الأوراق الى المحكمة التأديبية المختصة ، الأمر الذي يستتبع بحكم اللزوم عدم جواز توقيع جزاء تأديبي عن مخالفة معينة — أيا كان مصدره — اذا ما رُوى الاستجلبه الى طلب الفصل بقرار جمهوري عن ذات المخالفة وغنى عن البيان أن صدور القرار الجمهوري بفصل العايل أثناء محاكمته تأديبياً

لا يعتبر اعتداء من جهة الإدارة على السلطة القضائية لأن الفصل غير التأديبي على ما سلف بيانه ليس جزاء وإنما هو مجرد إجراء خونه القانون لها لإبعاد من لم تر فيهم الصلاحية للقيام بأعباء الوظيفة العامة أو من قابلت بهم حالة تجعلهم غير أهل لشرف الانتماء إليها . ولم يكن ثمة نص عند صدور قرار فصل الطاعن يحظر صدوره أثناء محاكمة العليل تأديبيا ، كما هو الشأن بالنسبة لنص المادة الثانية الذي استحدثه القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ بشأن الفصل بغير الطريق التأديبي والذي يقضى بعدم جواز اللجوء الى الفصل بغير الطريق التأديبي إذا كانت الدعوى بطلب الفصل قد رفعت أمام المحكمة التأديبية ،

(ملعن ٨٢ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٩/١/١٩٧٤)

قاعدة رقم (٩١)

المبدأ :

أحالة أوراق المخالفة الى النيابة الإدارية لمباشرة الدعوى التأديبية - فصل الموظف من الخدمة بغير طريق التأديب قبل أن تتصل الدعوى بالمحاكمة التأديبية - لا يمثل عنوانا على السلطة القضائية أو مصادرة لاختصاصها - إجراءات المحاكمة التأديبية - غير ذات موضوع بعد صدور قرار الفصل غير التأديبي - لكل من الفصل التأديبي وغير التأديبي نطقه الخاص ووصفه الذي يتميز به - المحاكمة التأديبية والحكم على الموظف بغير عقوبة الفصل لا يحول بين جهة الإدارة واستعمال حقها في الفصل بغير الطريق التأديبي متى قام على سببه المبرر له - الفصل غير التأديبي ليس جزاء حتى يمس اعتداء من جهة الإدارة على السلطة القضائية وإنما هو إجراء خوله القانون لها لإبعاد من لم تر فيهم الصلاحية للقيام بأعباء الوظيفة العامة .

ملخص الحكم :

ان جهة الإدارة اذا كانت قد رأت في بداية الأمر إحالة الأوراق الى النيابة الإدارية لمباشرة الدعوى التأديبية وقبل اتخاذ أى إجراء من النيابة الإدارية قابلت باستعمال حقها المخول لها بالمادة (١٠٧) من القانون

رقم ٢١٠ نسمة ١٩٥١ واصدرت قرارا جمهوريا فى ١٩٥٩/٩/٢٩ بفصل المطعون ضده من الخدمة بغير طريق التأديب وقبل ان تتصل الدعوى بالمحاكمة التأديبية . ما جاز القول فى هذه الحالة بان الادارة قد اعتدت على السلطة القضائية وصايرت اختصاصها ذلك انه وقت ان وضع تقرير الاتهام فى ٩ من نوفمبر سنة ١٩٥٩ لم يكن المطعون ضده من عداد موظفى الحكومة لان خدمته انتهت فى ٨/١٠/١٩٥٩ لصدور قرار بفصله من الخدمة بغير الطريق التأديبى ونفذ من هذا التاريخ فلم يكن جائزا اذن السير فى اجراءات المحاكمة التأديبية التى أصبحت غير ذات موضوع ولا يعدو السير فى اجراءات المحاكمة انتدابية بعد صدور قرار الفصل غير التأديبى ان الجهة الادارية لم نحظر النيابة الادارية بذلك فى حينه ، هذا وغنى عن البيان ان كلا من الفصل التأديبى وغير التأديبى له نطاقه القانونى الخاص به ووصفه الذى يتميز به فلا تمنع المحاكمة انتدابية والحكم على الموظف بمقوبة غير الفصل جهة الادارة من استعمال حقه فى الفصل بغير الطريق السببى منى قام على سببه المنبر نه ولا يعتبر ذلك اعتداء من جهة الادارة على السلطة القضائية وسنى الاحكام الصادره منها لان الفصل غير التأديبى ليس جزاء وانما هو اجراء خولة القانون لها لابعاد من لم ترغيبهم املاحية للقيام بأعباء الوظيفة العامة او من قامت بهم حساله تجعلهم غير هين لشرف الانتهاء اليها ،

(ملعن ١٠٧٦ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦٢/١٢/٢٢)

قاعدة رقم (٩٢)

المبدأ :

الرخصة المخولة لمدير عام النيابة الادارية فى اقتراح فصل الموظف بغير الطريق التأديبى - مناعها - ليس من شأنها ان تحد من اختصاص الجهة الادارية التى ناط بها القانون اصدار قرارات الفصل بغير الطريق التأديبى .

ملخص الحكم :

انه لا يحد من اختصاص الجهة الادارية التى ناط بها القانون اصدار قرارات الفصل بغير الطريق التأديبى ولا يخل بحقها فى ذلك ما نصت عليه المادة ١٦ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ من رخصة لمدير عام النيابة الادارية فى اقتراح فصل الموظف بغير الطريق التأديبى - ذلك أن نطاق تطبيق هذا النص مقصور على الاحوال التى يتكشف فيها للنيابة الادارية بمناسبة تحقيق تجربة وجود شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة او النزاهة او الشرف او حسن السمعة .

(طعن ٦٦٤ لسنة ١١ ق - جلسة ١٩٦٧/٢/٢٥)

قاعدة رقم (٩٢)

المبدأ :

حق ادارته فى عزل الموظف اداريا ، متى قام بوجبه ، دون احالته الى المحاكمة التأديبية لا يعنى ان هذا الحق منوط بهذه الجهة وحدها - يجوز لها احواله الموظف الى المحاكمة التأديبية اذا ما رأت وجها لذلك ، لا وجه بوجوب صدور قرار انتهاء الخدمة من الجهة الادارية ومن المحاكمة التأديبية .

ملخص الحكم :

ولئن كان مفاد الفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة المشار اليه ان المشرع قد خول الجهة الادارية الحق فى عزل لموظف اداريا متى قام بوجبه دون احالته الى المحاكمة التأديبية ، الا انه ليس معنى ذلك ان هذا الحق منوط بالجهة الادارية وحدها بل ان لها كذلك احواله الموظف الى المحاكمة التأديبية . اذا ما رأت وجها لذلك . وفى هذا مصلحة محققة للموظف ، اذ نيس من شك فى ان محاكمة الموظف تأديبيا ضمان اوفى له من مجرد عزله بقرار ادارى ، ومن ثم فان تمسك انطاعنة بوجوب صدور قرار بانتهاء خدمتها من الجهة الادارية دون المحاكمة التأديبية يكون قسما على حجة داحضة ويتعين اطراحه .

(طعن ١١٨ لسنة ١٢ ق - جلسة ١٩٦٩/٥/٢١)

قاعدة رقم (٩٤)

المبدأ :

المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — تقرير وزير المواصلات العدول عن للجزاء التأديبي الذي وقعه مدير هيئة البريد بالخصم من الراتب الى استصدار قرار جمهوري بالفصل بغير الطريق التأديبي — صحيح — لا يخل بهذا الحق ما نصت عليه المادة ١٦ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ من رخصة لمدير عام النيابة الادارية في اقتراح هذا الفصل .

ملخص الحكم :

إذا كان الثابت أن قرار الجزاء الموقع من السيد المدير العام لهيئة البريد في ٢٦ من ديسمبر سنة ١٩٥٩ بخضم ثلاثة ايام من رواتب المدعي أعمالاً لأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ لاستيلائه على مبلغ في عهده ، قد عرض على السيد وزير المواصلات في ١٦ من يناير سنة ١٩٦٠ ، فاستعمل سلطته المخولة له بمقتضى المادة ٨٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المعدلة بالقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٧ بوصفه الرئيس الأعلى لوزارته في عدم الموافقة عليه وانعائه ، وذلك خلال ميعاد الشهر المنصوص عليه في هذه المادة من تاريخ اصداره بقررا العدول عن الطريق التأديبي الى استصدار قرار جمهوري بفصل المدعي من الخدمة بغير الطريق التأديبي وهو حق ثابت له بالتطبيق لحكم الفقرة السادسة من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفي الدولة ، لا يخل به ما نصت عليه المادة ١٦ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ من رخصة لمدير عام النيابة الادارية في اقتراح فصل الموظف بغير الطريق التأديبي بشروط معينة في مجال لا يتعارض مع حق الجهة الادارية في هذا الضرب من الفصل الذي مرده الى أصل طبيعى هو وجوب هيئة الادارة على تسيير المرافق العامة على وجه يحقق الصالح العام ، وحريتها في اختيار من ترى صلاحيتها لهذا الغرض من الموظفين الذين هم عمال هذه المرافق ، وابقاء من تراه صالحاً منهم

واقضاء من تراه أصبح غير صالح لذلك ، وهذا من الملاحظات المتروكة لتقديرها بلا معقب عليه مادام قرارها قد خلا من اساءة استعمال السلطة . فلم تستهدف به سوى المصلحة العامة في غير تحيف أو هوى . وعلى هذا صدر القرار الجمهوري المطعون فيه رقم ٥٠٩ لسنة ١٩٦٠ في ١٨ من مارس سنة ١٩٦٠ بفصل المدعى من الخدمة ، استنادا الى ما جاء بمذكرة وزارة المواصلات المرافقة له من أن ما ارتكبه هو مما يتنافى مع الامانة الواجب نوافرها في الموظفين . الامر الذي يجعله غير جدير بالبقاء في خدمة الحكومة ، مما يتعين معه فصله من الخدمة للمصلحة العام تطبيقا للمادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة . ومن ثم فان هذا القرار يكون مطابقا للقانون ،

(طعن ١٦٢٨ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/٢/٢٤)

قاعدة رقم (٩٥)

المبدأ :

توقيع جزاءات متعددة على الموظف في فترات مختلفة — فصله بعد ذلك من الخدمة — ثبوت ان الفصل غير تاديبى لعدم الرضا عن عمله ، ورداءة صحيفة خدمته ، وعدم قدرته على القيام بابعاد وظيفته — القول بان ذلك يعتبر عقوبة مزدوجة او تكبيلية بالاضافة الى الجزاءات السابق توقيعها — في غير محله .

ملخص الحكم :

متى ثبت ان فصل المدعى من الخدمة لم يكن في الواقع من الامر جزاء تاديبيا ولا عقوبة مزدوجة او تكبيلية بالاضافة الى الجزاءات السابق توقيعها عليه من اجل ذات الأعمال التي اسندت اليه واستوجبت مؤاخذته بذلك الجزاءات ، بل كان انتهاء لخدمته بالاستغناء عنه لعدم صلاحيته للبقاء في وظيفته العامة لاسباب تدرت الادارة خطورتها ، وانصحت عنها في القرار الصادر بذلك وهي عدم الرضا عن عمله ورداءة صحيفة خدمته

وعدم قدرته على القيام بأعباء وظيفته المتصلة بحركة القطارات وأمن الركاب في مرفق المواصلات ، ورات أن حسن سير هذا المرفق العام يقتضي الاستغناء عنه وهي أميل لها أصل ثابت في الأوراق يشهد بها ملف خدمته ، وترويه صحيفة جزاءاته — متى ثبت ما تقدم ، فإن هذا العزل غير القانوني لا يستلزم أن يكون الشخص قد ارتكب ذنبا تأديبيا بالفعل ، بل يقع صحيحا ويعتبر قائما على انسبب المبرر له قانونا متى استند الى وقائع صحيفة مستندة من أصول لها وجود ثابت في الأوراق اذا كانت الادارة قد استخلصت منها النتيجة التي انتهت اليها في شأنه استخلاصا سائغا ، وكانت تلك الوقائع تنتج هذه النتيجة باديا أو قانونا ، ذلك أن الأصل في القانون هو أنه لا يسمح بتولى الوظيفة العامة أو بالبقاء فيها الا لمن كان قادرا على النهوض بأعبائها ومسئولياتها تحقيقا لحسن سير المرافق العامة ، فاذا فقد هذه القدرة أو ثبت عدم صلاحيته للبقاء في الوظيفة نزعته أو ضعف كفاءته أو عدم انتاجه أو ما أشبه مما تنفرد جهة الإدارة — في رعايتها للصلحة العامة التي هي قوابة عليها — بتقدير خطورته وما يمكن ترتيبه عليه من آثار ، كان لهذه الأخيرة أن تتدخل لاحداث اثر قانوني في حقه ، بالاستغناء عن خدمته حرصا على حسن سير العمل بالمرافق العامة — هي في ذلك لا تستعمل سلطتها في التأديب بل سلطة أخرى لا يحدها سوى إساءة استعمال السلطة .

، طعن ٥٦٨ نسخة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٥/١٧)

قاعدة رقم (٩٦)

المبدأ :

تسبب القرار الإداري — الأصل أن الإدارة غير ملزمة بتسبب

قراراتها الا اذا نص القانون صراحة على ذلك — المادة ٨٥ من قانون

للموظفين الأساسي — لم توجب تسبب قرار الصرف من الخدمة .

ملخص الحكم :

الأصل أن الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها إلا إذا نص القانون صراحة على وجوب هذا التسبب . وتأسيسا على ما تقدم فلا يقتنع فيها ذهب اليه المدعى من أن المرسوم الصادر بتسريحه من الخدمة والتطبيق للمادة ٨٥ من قانون الموظفين الأساسي قد صدر مبيحا لخلوه من التسبب ذلك لأن هذه المادة لم توجب تسبب قرار الصرف من الخدمة ، بل أنها نصت في فقرتها الثانية على أنه « لا يشترط في هذا القرار أن يكون معللا أو أن يتضمن الاسباب التي دعت للصرف من الخدمة » .

(طعن ٢ ، ٤ لسنة ١ ق - جلسة ١٩٦٠/٤/٢٦)

قاعدة رقم (٩٧)

المبدأ :

انفراد الإدارة بتقدير خطورة الفصل - لا يلزم أن يكون الموظف قد ارتكب ذنبا إداريا محددا - اعتبار القرار قائما على سببه باستناده الى وقائع صحيحة مستمدة من اصول لها وجود ثابت في الأوراق تؤدي الى هذه النتيجة مايليا او قانونيا - رقابة القضاء الإداري تنحصر في التحقق مما اذا كانت هذه النتيجة مستخلصة استخلاصا سائفا ، ومن اصول موجودة ، ومن مدى صحة تكيف الوقائع التي قلم عليها ركن السبب في القرار .

ملخص الحكم :

إذا ثبت أن انتهاء خدمة الموظف كان بسبب الاستغناء عنه لعجزه وعدم صلاحيته للبقاء في وظيفته المماثلة لأسباب قدرت خطورتها جهة الإدارة التي تنفرد بهذا التقدير ، وبما يمكن توثيقه عليه من آثار ، كعدم الرضا عن عمله أو عدم انتاجه أو رداءة صحيفه خدمته أو شنوذ مسلكه الخلقى أو عدم قدرته على الاستمرار في القيام بأعباء وظيفته المتصلة بتعليم النشر وتزويدهم وتنظيف عقولهم ، أو أخلاله بواجبات وظيفته

(م ٢١ - ج ٦)

واستهناره بها ، أو بالسلوك السوى المطلوب من القائم عليها ، أو استهانتها بكرامتها أو بمقتضياتها أو بأصول النزاهة والشرف وحسن السمعة أو ما إلى ذلك — ورات أن المصلحة العامة تقضى باتصائه عن وظيفته ، وكان لهذه الأسباب أصل ثابت فى الأوراق يشهد به ملف خدمته وترويه صحيفة جزاءاته : فإن هذا التصريح غير التكميلى لا يستلزم أن يكون الموظف قد ارتكب ذنباً إدارياً محدداً بالفعل ، بل يقع صحيحاً بريئاً من العيب الموجب لإلغاء القرار الصادر به ، ويعتبر قائماً على سببه المبرر له قانوناً متى استند إلى وقائع صحيحة مستمدة من أصول لها وجود ثابت فى الأوراق ، وكانت تلك الوقائع تنتج هذه النتيجة مادياً أو قانوناً ، ذلك أن القرار الإدارى سواء أكان لازماً تسببيه كإجراء شكلى أم لم يكن هذا التسبب لازماً ، يجب أن يقسوم على سبب يبرره صدقاً وحقاً .

أى فى الوقائع وفى القانون ، وذلك كركن من أركان انعقاده ، باعتبار القرار تصرفاً قانونياً ، ولا يقوم أى تصرف قانونى بغير سببه المشروع . والسبب فى القرار الإدارى هو حالة واقعية أو قانونية تحل الإدارة على التدخل بقصد أحداث أثر قانونى هو محل القرار ابتغاء وجه الصالح العام الذى هو غاية القرار . والأصل أن يحمل القرار على الصحة : كما يفترض فيه ابتداء قبله على سبب صحيح ، وذلك كله حتى يقوم الدليل على عكسه ، ورقابة القضاء الإدارى لتقيام السبب المسوغ لتصريح الموظف والتحقيق من مدى مطابقة أو عدم مطابقة هذا السبب للقانون لا تعنى أن يحل القضاء المذكور نفسه محل الجهة الإدارية المختصة فيها هو متروك لتقديرها ووزنها ، فيستأنف النظر بالموازنة والترجيح فيما قام لدى الإدارة من دلائل وبيانات وقرائن وأحوال اثباتاً أو نفياً فى خصوص قيام أو عدم قيام الحالة الواقعية التى تكون ركن انسبب فى قرار التصريح أو أن يتدخل فى تقدير خطورة هذا السبب وما يمكن ترتيبه عليه من آثار . بل أن الإدارة حرة فى تقدير تلك الدلائل والبيانات وقرائن الأحوال ، تأخذها دليلاً إذا اقتضت بها ، وتطرحها إذا تطرق الشك إلى وجدانها . كما أنها حرة فى تقدير خطورة السبب وتقدير مدى ما ترتبه عليه من أثر ، ولا هيئة للقضاء الإدارى على ما تكون منه الإدارة عقبتها أو اقتناعها فى شيء من هذا ، وإنما الرقابة التى لهذا القضاء تجد حددها الطبيعى —

مراقبة قانونية — في التحقق مما اذا كانت النتيجة التي انتهى اليها القرار مستمدة من اصول موجودة او غير موجودة ، وما اذا كانت هذه النتيجة مستخلصة استخلاصا سائفا من اصول تنتجها ماليا او قانونا ام لا . ويتوقف على وجود هذه الاصول امر انتزاعها من غير اصول موجودة وعلى سلامة استخلاص النتيجة التي انتهى اليها القرار من الاصول او فسادها ، وعلى صحة تكييف الوقائع بفرض وجودها ماليا او خطأ هذا التكييف ، يتوقف على هذا كله قيام ركن المسبب في القرار الاداري ومطابقته للقانون او فقدان هذا الركن ومخالفة القرار للقانون .

اطمن ١٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٠/١/٢١)

قاعدة رقم (٩٨)

المبدأ :

لا يشترط لصحة الفصل بغير الطريق التأديبي أن يواجه الموظف بما هو منسوب اليه او أن يحقق دفاعه بشأته .

ملخص الحكم :

لا يلزم في مجال الفصل بغير الطريق التأديبي أن يواجه الموظف بما ينسب اليه وان يحقق معه او يسمح دفاعه فيه ، وانما يكفي أن يقوم به السبب المبرر للفصل ، وأن يضمن اولوا الاوامر الى قبله ، ولا يقوم دليل مقنع على عكسه بعد ذلك اذا كشفت الإدارة عن هذا المسبب .

(طمن ٥٨ نسخة ٤ ق — جلسة ١٩٥٨/٧/١٢)

قاعدة رقم (٩٩)

المبدأ :

لا يلزم في مجال الفصل بغير الطريق التأديبي أن يواجه المائل بما نسب اليه — يكفي أن يقوم السبب المبرر للفصل وان يكون مستخلصا استخلاصا سائفا من وقائع صحيحة مستمدة من اصول لها وجود ثابت في الأوراق .

ملخص الحكم :

انه لا وجه للنمى على القرار الصادر بإنهاء خدمة المدعى بأنه لم يسبقه تحقيق ذلك انه لا يلزم فى مجال الفصل بغير الطريق التاديبى ان يواجه العامل بما نسب اليه وأن يحقق معه ويسمع دفاعه وانما يكفى أن يقوم به السبب المبرر للفصل وأن يكون مستخلصا استخلاصا سائفا من وثائق صحيحة مستمدة من أصول لها وجود ثبت فى الأوراق .

(طعن ٦٦٤ لسنة ١١ ق - جلسة ١٩٦٧/٣/٢٥)

قاعدة رقم (١٠٠)

المبدأ :

الفصل بغير الطريق التاديبى لا يستلزم مواجهة الموظف بما ينسب اليه
رقابة القضاء الإدارى لركن السبب - لا تعنى أن يحل نفسه محل
الجهة الإدارية .

ملخص الحكم :

انه لا يلزم فى مجال الفصل بغير الطريق التاديبى أن يواجه الموظف بما ينسب اليه وأن يحقق معه وانما يكفى أن يقوم به السبب المبرر للفصل ورقابة القضاء الإدارى لقيام هذا السبب لا تعنى أن يحل نفسه محل الجهة الإدارية فيما هو متروك لتقديرها ووزنها فيستأنف النظر بالموازنة والترجيح فيما غام لدى الإدارة من دلائل وبيانات وقرائن احوال اثباتا أو نفيما فى خصوص قيام أو عدم قيام الحالة الواقعة التى تكون ركن السبب أو أن يتدخل فى تقدير خطورة هذا السبب وما يمكن ترتيبه عليه من آثار وانما الرقابة التى نهذا القضاء تجد حدها الطبيعى كرقابة قانونية فى التحقق مما اذا كانت النتيجة مستخلصة استخلاصا سائفا من أصول تنتجها أم لا وما اذا كان تكييف الوقائع بفرض وجودها ماديا صحيحا أو خاطئا .

(طعن ٧٤٣ ، ٧٤٨ لسنة ٩ ق - جلسة ١٩٦٦/١١/٥)

قاعدة رقم (١٠١)

المبدأ :

احتواء ملف خدمة الموظف على ما يزكّيه وخلوه بما يشينه — لا يعتبر قرينة كافية للقول بأن قرار فصله من الخدمة غير قائم على سبب يبرره —
ملف الخدمة وإن كان هو المرجع الرئيسى لبيان حالة الموظف إلا أنه ليس المصدر الوحيد — ماهية المصادر الأخرى التى يمكن الرجوع إليها فى هذا الخصوص .

ملخص الحكم :

إن القرينة التى استنبطها انحكم المظنون فيه . نبالت به الى الامتناع بأن القرار الصادر بقصص المدعى من الخدمة لم يتم على سبب يبرره .
وهى خلو ملف خدمته مما يصح أن يكون سبباً لفصله مع احتوائه فى الوقت ذاته على ما يزكّيه وعدم افصاح الادارة وتذاك عن السبب الحقيقى لفصله — هذه القرينة غير كافية ، ذلك أن ملف الخدمة وإن كان هو المرجع الرئيسى فيما يتعلق بهراحل حياة الموظف فى الوظيفة . وإن ما يودع فى هذا الملف من تقارير فى حقه — أن كان ممن يخضعون لنظام التقارير — لها بغير شك قيمة فى تقدير كفايته وسلوكه . إلا أنه غنى عن القول أن ليس معنى هذا أنه هو المصدر الوحيد الذى يجب الاقتصار عليه وحده فى كل ما يتعلق بالموظف من بيانات ومعلومات قد يكون لها اثرها فى هذا الشأن ، ويوجه خاص اذا لم يكن الموظف ممن يخضعون لنظام التقارير أو كان قد تعدى المرحلة التى تخضع لهذا النظام . فقد تغيب تلك البيانات والمعلومات عن واضعى التقارير ، وقد لا يحتوئها الملف ، ولكتها لا تغيب عن ذوى الشأن ممن يبددهم زمام الأمر ، يستقونها سواء بأنفسهم بمصادرهم الخاصة أو بالأجهزة الرسمية المختصة لاستجماع هذه البيانات والمعلومات وتحريها واستقائها .

قاعدة رقم (١٠٢)

المبدأ :

الفصل بغير الطريق التأديبي — قرار ادارى بالفصل بغير الطريق
التأديبي — متى يعتبر قائما على سبب يبرره .

ملخص الحكم :

ان الفصل غير التأديبي يقوم على ما يتجمع لدى الجهة الادارية من
اسباب مستقاة من ملف الخدمة أو من الأوراق الأخرى أو من معلومات
رؤساء الموظف عنه ويعتبر صحيحا وقائما على سببه المبرر له قانونا متى
استند الى وثائق صحيحة وكانت الجهة الادارية قد استخلصت النتيجة
التي انتهت اليها على شأنه استخلاصا سائفا من أصول نتيجها .

(طعن ٤٠٧ لسنة ١١ ق — جلسة ١٦/١٢/١٩٦٧)

قاعدة رقم (١٠٣)

المبدأ :

الادارة غير ملزمة بتسبب قراراتها بفصل الموظفين بغير الطريق
التأديبي — اذا ذكرت اسبابا لقرارها فان هذه الاسباب تكون خاضعة
لرقابة القضاء الادارى للتحقق من مطابقتها او عدم مطابقتها للقانون .

ملخص الحكم :

انه ولئن كانت الادارة غير ملزمة بتسبب قراراتها بفصل الموظفين
من غير الطريق التأديبي الا انها اذا ما ذكرت اسبابا لقرارها فان هذه
الاسباب تكون خاضعة لرقابة القضاء الادارى للتحقق من مطابقتها او عدم
مطابقتها للقانون واثار ذلك على النتيجة التي انتهى اليها قرارها . فاذا
استبان لها انها غير مستخلصة استخلاصا سائفا من أصول نتيجها ماديا
او قانونا فقد القرار الأساس القانونى الذى ينبى أن يقوم عليه وكان
مشوبا بمبب مخالفة القانون .

(طعن ١٥٧١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٧/١٢/١٩٦٦)

قاعدة رقم (١٠٤)

المبدأ :

قيام القرار الصادر بالفصل على سبب مؤداه ان الموظف من يستقون
مبادئ هدامة — بطلان القرار متى تبين ان ما نسب الى المدعى كان سابقا
على تعيينه ، اى وقت ان كان لا يزال طالبا ، وانه رجع عن ذلك بدليل
ترخيص الوزارة له بعد فصله بالتدريس فى مدارس حرة .

ملخص الحكم :

اذا تبين من الأوراق ما نسب الى المدعى من اعتقائه المبادئ الهدامة
وكان سببا لفصله من الخدمة انما كان قبيل تعيينه ، له وقت ان كان
طلبا بكلية الآداب ، وكان المدعى قد انكر اعتقائه مثل هذه المبادئ ،
وتبين كذلك انه ليس ثمة دليل على ما تزعمه الإدارة حيالة من اتهام
له خطورته ، فانه مهما يكن من الأمر فى هذا الشأن ، فقد ظهر من
الأوراق ان وزارة الداخلية قد اصدرت ترخيصا للمدعى بلاشتغال بوظيفة
مدرس بمدرسة « دى لاسال الفرير بالظاهر » ، وبذلك فانه ايا كانت
الحقيقة فى شأن سلوك المدعى فى الماضى قبل تعيينه ، فيظهر انه استقام
فى هذا السنوك ، ولم تعد الوزارة تعتبره سادرا فيها نسب اليه من
اعتقائه للمبادئ الهدامة ، والا لما رخصت له بعد فصله من الخدمة فى
الاشتغال بوظيفة التدريس فى المدرسة المشار اليها ، وهى قائمة داخل
البلاد وتنظم الناشئة من مصريين وغيرهم ، ومن ثم يكون اتحكم قد اصاب
الحق فى النتيجة التى انتهى اليها بالغاء القرار الصادر بفصله .

(طعن ٨١٧ نسنة ٤ ق — جلسة ١٩٥٩/٥/٢٢)

قاعدة رقم (١٠٥)

المبدأ :

فصل العامل بغير الطريق التأديبي استنادا الى اعتناقه فكر سياسى
ادى الى اعتقاله لا يصلح بذاته ان يكون سببا لفصله من عمله بغير الطريق
التأديبي طالما ان جهة الادارة لم تقم الدليل على ان هذا الفكر قد اثر على عمله
بما يهدد حسن سير المرافق — خطأ جهة الادارة .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان اعتقال المدعيه كان باعثة اسبابا سياسية تتعلق
باعقائنها الافكار الشيوعية ، ولما كانت الدساتير المصرية المتعاقبة حرصت
على كسالة حرية الرأى والاعتقاد للمواطنين ، ولا شك فى ان الموظف انعام
بوصفه مواطنا يسرى عليه ما يسرى على بقية المواطنين ، الا انه بحكم
شمسفه لاهدى الوظائف العمالة ترد على حريته بعض انقيود . فقد نصت
المادة ٧٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة
على انه لا يجوز للموظف ان يفتى انى حرب سياسى او ان يشترك
فى تنظيم اجتماعات حزبية او دعايات انتخابية ويعتبر مستقذلا كل من رشح
نفسه بصفة حرية نعضوية البرلمان من تاريخ ترشيحه ، ومؤدى هذا
النص ان للموظف انعام حق اعتناق الرأى السياسى الذى يراه بشرط الا
يتجاوز الحدود المبينة فى المادة المذكورة ، ولما كان لم يظهر فى الأوراق
ان المدعية ارتكبت ايا من المحظورات المبينة فى هذه المادة ، وكل ما نسب
اليها هو اعتناقتها لفكر سياسى ادى الى اعتقالها المدة السابق بيانها .
وان الجهة الادارية قد اعادتها الى عملها ذاته بوزارة التربية والتعليم بمجرد
الافراج عنها ، وعلى ذلك فان اعتقال المدعية لاعتناقتها الافكار الشيوعية
لا يصلح فى ذاته ان يكون سببا لنصلها من عملها بغير الطريق التأديبي ،
طالما ان جهة الادارة لم تقم الدليل على ان هذا الفكر قد اثر على عملها
بما يهدد حسن سير المرفق العام بل ان مصلكها فى اعادة المدعية الى عملها
بعد نصلها يؤكد انتفاء قيام هذه الشبهة وبالتالي يكون قرار فصلها قد
قام على سبب غير مشروع مما يضمن معه الحكم ببطلان هذا السبب .

ومن حيث أنه وقد ثبت عدم مشروعية القرار الجمهوري رقم ٥٧١ لسنة ١٩٥٦ بفصل المدعية من وظيفتها فإن ركن الخطأ اللازم لقيام مسئولية الجهة الإدارية يكون قد توافر . ولما كان من شأن فصل المدعية في الأول من ابريل سنة ١٩٥٩ واعادة تعيينها في ٧ من اكتوبر سنة ١٩٦٤ بذات مرتبتها قبل الفصل وبالدرجة الخامسة طبقا لقانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اننى تقابل الدرجة السادسة في قانون العاملين المقينين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ان يلحق بها اضرار مالية تتمثل في حرمانها من راتبها طوال مدة فصلها من الخدمة : وعدم منحها العلاوات الدورية المستحقة لها خلال هذه الفترة وتأخير اقتديتها وما ينجم عن ذلك من آثار على ترقيةاتهم في العرجل الأعلى الامر الذي يستوجب معه الحكم بتعويضها عن هذا الضرر .

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه قد حدد التعويض على اسم غير منضبطة حيث لم يتحرر ما اذا كانت المدعية قد حصلت على معاش خلال فترة فصلها أم حصلت على مكافأة ومن ثم فقد قضى لها بما يساوى مرتبتها عن مدة فصلها حتى تاريخ اعادتها انى عملها أو انفرق بين هذا المرتب وما كانت تتقاضاه من معاش ، ودون أن يحدد ما اذا كان هذا المرتب ينطوى على اعانة غلاء المعيشة والعلاوات الدورية المستحقة وما إليها ، وبناء عليه فقد تعين اعادة تقدير التعويض تقديرا منطقيا . وترى المحكمة بمراعاة الظروف والملابسات التي احاطت بالموضوع ان التعريض المناسب الذى يجبر كثرة الاضرار التى اصاب الدعية نتيجة لعدم مشروعية قرار فصلها من الخدمة هو مبلغ خمسمائة جنيه ،

ومن حيث أنه لما كان ما تقدم فقد حق تعديل الحكم المطعون فيه بالزام الجهة الادارية بان تؤدي للمدعية تعويضا قدره خمسمائة جنيه — مع الزامها بالصاريف .

قاعدة رقم (١٠٦)

المبدأ :

القرار الصادر بفصل العامل من الخدمة بغير الطريق التاديبى دون سبب مبرر أو دليل من الأوراق يكون قد صدر فاقدا ركن السبب — اتهام العامل باعتناقه الأفكار الشيوعية لا يكفى وحده سببا مشروعاً لقرار الفصل — أساس ذلك : الدساتير المصرية قد درجت على كفالة حرية الرأى والاعتقاد الدينى — الموظف العام بوصفه مواطناً يسرى عليه ما يسرى على بقية المواطنين — الموظف بحكم شغلته لأحدى الوظائف العامة ترد على حرمة العامة بعض القيود — المادة ٧٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ للموظف العام حق اعتناق الرأى السياسى الذى يراه بشرط ألا يجاوز فى ممارسته لهذا الرأى الحدود الواردة بالمادة ٧٧ — إذا خلت الأوراق مما يفيد أن المدعى ارتكب أى من المحظورات الواردة بالقانون أو أن اعتناقه للأفكار الشيوعية بغرض اعتناقه لها له انعكاس على أعمال وظيفته فإن قرار فصله بغير الطريق التاديبى يكون مخالفاً للقانون — الحكم بالتعويض عن الأضرار المادية دون الأضرار الإيبيه التى يكفى لجبرها وصم المحكمة بقرار بمخالفة القانون .

ملخص الحكم :

أنه فيها ينطبق بالقرار الصادر بفصل المدعى من الخدمة بغير الطريق التاديبى فإن هذا القرار اذ قلم بدوره على أساس ما نسب إلى المدعى من اتصاله بالحركة انشيوعية ، وهو الأمر الذى لم يقم به دليل فى الأوراق على ما سلف القول يكون هو أيضاً قد قلم على غير سبب صحيح يبرره . ويجدير بالذكر فى هذا المجال أنه اذا جاء القول بأن المدعى ممن يعتقدون الأفكار الشيوعية ، فإن ذلك لا يكفى وحده سبباً مشروعاً لقرار الفصل ، ذلك أن الدساتير المصرية المتعلقة قد درجت على كفالة حرية الرأى والاعتقاد للمواطنين ، والموظف العام بوصفه مواطناً يسرى عليه ما يسرى على بقية المواطنين ، إلا أنه بحكم شغلته لأحدى الوظائف العامة ترد على حرمة العامة بعض القيود ، اذ نصت المادة ٧٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن تنظيم موظفى الدولة الذى كان معمولاً به وقت صدور القرار المطعون فيه

على أنه لا يجوز للموظف ان ينتمى الى حزب سياسى او ان يشترك فى تنظيم
اجتماعات حزبية او دعليات انتخابية ويعتبر مستقيلا كل من رشح نفسه
بصفة حزبية لعضوية البرلمان من تاريخ ترشيحه . ومؤدى هذا النص ان
للموظف العام حق اعتناق الراى السياسى الذى يراه بشرط الا يجاوز فى
ممارسته لهذا الراى الحدود المبينة فى المادة المذكورة . ولما كتبت الاوراق
قد خلت مما يشير الى ان المدعى ارتكب ايا من المحظورات المخصوص عليها
فى هذه المادة ، او لن اعتناقه الامكار انشيعوية بفرض اعتناقه لها له
انكاس على اعمال وظيفته او على النشء الذين يقوم بتعليمهم بوضعهم
مدرسا بوزارة التربية والتعليم لا يصح سببا مبررا لفصله من الخدمة بغير
الطريق التاديبى .

ومن حيث انه متى كان ما تقدم فانه يتعين اجابة المدعى الى طلب
التعويض المقدم منه عن الاضرار المادية التى لحقت به من جراء قرار الفصل
المشار اليه ، دون الاضرار الادبية التى يكفى فى جبرها ما انتهت اليه المحكمة
من وصف هذا القرار بخالفة القانون .

(طعن ٧٢٤ لسنة ٢٢ ق - جلسة ١٩٨٢/١١/٢٢) .

قاعدة رقم (١٠٧)

المبدأ :

ادخال اسم الموظف فى جدول الترغيع وترقيته بعد ذلك تنفيذا
لحكم نهائى - دليل على مقدرة وصلاحيته مانع من فصله بدعوى عدم
صلاحيته .

ملخص الحكم :

ان ادخال اسم الموظف فى جدول الترغيع الى المرتبة الثانية والدرجة
الثالثة يدل على مقدرة وصلاحيته بالتطبيق لنص المادة ١٨ من قانون الموظفين
الاساسى التى تنص على انه « لا يجوز ترغيع الموظف ما لم يقيد فى جدول
الترغيع ويتوقف القيد فى الجدول على استكمال الشرطين الآتيين :

١ - وجود الموظف مدة لا تقل عن سنتين في الخدمة القطعية ودرجته الحالية . . .

٢ - ثبوت قدرته بشهادة رؤسائه .

وهو ما يتناق مع القول بإخلال الموظف بواجباته خاصة ان الإدارة رغم وضع المدعى في كشف الترفيع زفست ترفيعه فرمع الامر الى المحكمة العليا واصدرت قرارها في ٩ من كانون اول (ديسمبر) سنة ١٩٥٧ بت قبول الدعوى وابطال القرار المطعون فيه . ومن ثم تكون مقدرة المدعى وصلاحيته قد ثبتت بحكم حاز قوة الامر المقضى به يحضى راي الإدارة الذى لا زالت متمسكة به حتى بعد صدور الحكم المذكور .

(طعن ٢٩ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٦١/٥/٢٠) .

قاعدة رقم (١٠٨)

المبدأ :

قرار انتهاء خدمة موظف - تكييفه - انتهاء خدمة المدعى استنادا الى ما تضمنته مذكرة إدارة الشؤون القانونية والتحقيقات من انه غير جدير وغير منتج - ثبوت انه لم يسبق صدور هذا القرار أى توجيه اية اتهامات اليه او التحقيق في شائها - تكييف هذا القرار - اعتباره انتهاء خدمة بغير الطريق التأديبي .

ملخص الحكم :

ان قرار انتهاء خدمة المدعى قد صدر استنادا الى ما تضمنته مذكرة إدارة الشؤون القانونية والتحقيقات من انه غير جدير بمنصبه وغير منتج ولم يسبق صدور هذا القرار توجيه اية اتهامات اليه او التحقيق معه في شائها - فهو لم يكن في الواقع من الامر جزاء تأديبيا بل كان انتهاء لخدمة المدعى بغير الطريق التأديبي لعدم صلاحيته للبقاء فى وظيفته العامة لاسباب قدرت الجهة الادارية خطورتها .

(طعن ٧٤٣ ، ٧٤٨ لسنة ٩ ق - جلسة ١٩٦٦/١١/٥) .

قاعدة رقم (١٠٩)

المبدأ :

القرار الصادر بتسريح الموظف بأثر رجعي من تاريخ القرار الصادر بطرده — لا يتضمن سحباً كلياً لقرار الطرد — هو تعديل له بتخفيف العقوبة التأنيبية — عدم انتهاء الخصومة .

ملخص الحكم :

ان القرار الصادر بتسريح المدعى من الخدمة لا يتضمن سحباً كلياً للقرار الصادر بطرده منها ، بل هو كما وصفته الإدارة ذاتها — تعديل لقرار المذكور بتخفيف العقوبة التأنيبية الواردة فيه من الطرد الى التسريح من حيث الآثار انتمى تقترب عنى كل منها ، مع الإبقاء على المبدأ المشترك بينهما وهو الإقصاء عن الوظيفة العامة ، ومع جعل هذا التعديل بأثر رجعي باسناده الى تاريخ تنفيذ قرار الطرد المشار اليه ، واذا كان الامر لا يعدو ان يكون تعديلاً بأثر رجعي لبعض آثار القرار الاول المطعون فيه — مع استمرار مفعوله بالإبقاء على جوهره ، فان المنازعة المعقودة بالدعوة لراهنه في شأن هذا القرار تظل قائمة لعدم انحسامها . وتلاحقه في صورته الجديدة المتبيلة في قرار التعديل الذي يشترك معه في ابراز آثاره ، وهو المزج من الوظيفة العامة ، والذي ليس من مقتضاه اعادة المدعى الى الخدمة او صرف رواتبه اليه من تاريخ حرمانه منها او منحه التضييقات التي يطالب بها ، تلك الامور التي كلفت وما تزال موطن تضرره ومحل شكايته ومنازعه .

(طعن ٣ ، ٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٠/٩/٢١) .

قاعدة رقم (١١٠)

المبدأ :

جهة الاختصاص باصدار قرار الفصل بغير الطريق التأديبي يرجع في تحديدها الى احكام القوانين المنظمة لثئون الموظفين والعمال — مثال بالنسبة الى عمال المجالس المحلية .

ملخص الحكم :

ان حق الجهة الادارية المختصة في الفصل بغير الطريق التأديبي مرده
الى اصل طبيعي ثابت هو وجوب هيئة الادارة على تسيير المرافق العامة
على وجه يحقق المصالح العام وحريتها في اختيار من ترى صلاحته لهذا
الغرض واقضاء من تراه غير صالح لذلك والاصل في تحديد المختص باصدار
قرار الفصل بغير الطريق التأديبي ان يرجع في شأنه الى احكام القوانين
المنظمة لشئون الموظفين والعمال — ومن بينها بالنسبة الى عمال المجالس
المحلية — القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥١٣
لسنة ١٩٦٠ .

(طعن ٦٦٤ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٧/٢/٢٥) .

قاعدة رقم (١١١)

المبدأ :

فصل موظفي الهيئة الدائمة لاستصلاح الاراضي بغير الطريق التأديبي
— يدخل في اختصاص مدير الهيئة — لا يتأثر الاختصاص بسريان احكام
القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن سريان احكام قانون النيابة الادارية
والمحاكمات التأديبية .

ملخص الحكم :

يبين من تسمى القواعد القانونية التي تحكم موظفي مديرية التحرير
ان اللائحة الداخلية للهيئة الدائمة لاستصلاح الاراضي الصادرة في ٢٥ من
اكتوبر سنة ١٩٥٥ قد ظلت سارية حتى الغيت بقرار من رئيس الجمهورية
رقم ٢٢٧٠ لسنة ١٩٦٠ اى ان المدعى كان في تاريخ فصله خاضعا لاحكام
تلك اللائحة التي عقدت الاختصاص بفصل الموظفين لعضو مجلس الادارة
المنتدب — الا ان تنفيذ احكام قرار رئيس الجمهورية الصادر في ١٠ من يوليو
سنة ١٩٥٧ بتعديل بعض احكام القانون رقم ٦٤٣ لسنة ١٩٥٥ كان يقتضى

أن يحل محل العضو المذكور مدير عام لهيئة ولم يتأثر الاختصاص والفصل غير التأديبي بصور القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ في شأن سريان أحكام قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية على موظفي المؤسسات والهيئات العامة والشركات والجمعيات والهيئات الخاصة إذ أن مجال تطبيق أحكام هذا القانون ينحصر في التأديب والجزاءات التأديبية .

(طعن ٧٤٢ - ٧٤٨ لسنة ٩ ق - جلسة ١١/٥/١٩٦٦) .

قاعدة رقم (١١٢)

المبدأ :

وفقاً لأحكام الدستور وقانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لا يجوز فصل العاملين بغير الطريق التأديبي إلى أن يصدر القانون المنظم للحالات التي يجوز فيها هذا الفصل .

ملخص الفتوى :

من حيث أنه يبين من تقصى التشريعات المنظمة لشئون العاملين بالدولة قبل العمل بالدستور الدائم لجمهورية مصر العربية الصادر عام ١٩٧١ ، أنه كان نجهة الإدارة حق الاستفتاء عن ترقى عدم صلاحيتهم لشغل الوظيفة العامة دون ابداء الاسباب وذلك عن طريق الفصل غير التأديبي ، وهذا ما نصت عليه الفقرة السادسة من المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة ، والفقرة السادسة من المادة ٧٧ من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

ومن حيث أن المبدأ المشار اليه - بصورته المطلقة - كان يتعارض مع حق العاملين في الطمينة والحماية ، لذلك فقد اتجه المشرع الدستوري الى التقييد من سلطة جهة الإدارة في الفصل بغير الطريق التأديبي . وللتوفيق بين حق العاملين في الطمينة والحماية وحق جهة الإدارة في

الاستفتاء عن نرى عدم صلاحيتهم لشغل الوظيفة تحقيقا للمصلحة العامة فقد نص الدستور الدائم في المادة (١٤) على أن « الوظائف العامة حق للوطنين وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب وتكفل الدولة حياتهم وقيامهم بإداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب . ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي إلا في الأحوال التي يحددها القانون » . وبهذا يكون المشرع الدستوري قد عدل عن القاعدة التي جرت عليها التشريعات السابقة على صدوره ، وهي جواز فصل العاملين بغير الطريق التأديبي دون ما قيد على السلطة التنفيذية في ممارسة هذا الاختصاص ، فاناط بالسلطة التشريعية تحديد الأحوال التي يجوز فيها ممارسة هذا الحق .

ومن حيث أنه صدر بعد ذلك القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بإصدار قانون العاملين المدنيين بالدولة ونص في المادة (٧٠ .) على أن « تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية ٦ — الفصل بقرار من رئيس الجمهورية في الأحوال التي يحددها القانون الخاص بذلك ... » وبين من هذا النص أنه جاء متفقا مع القاعدة التي سمها المشرع الدستوري في المادة ١٤ من الدستور الدائم ، إلا أنه لم يتكفل ببيان الحالات التي يجوز فيها انفصل بغير الطريق التأديبي ، وإنما اكتفى بئنا اناط هذا الاختصاص برئيس الجمهورية وأحال بدوره الى قانون خاص يحدد هذه الحالات ، ومن ثم يمتنع على الحكومة أن تمارس هذا الاختصاص الى أن يصدر التشريع الذي يحدد الحالات التي يجوز فيها فصل العاملين بغير الطريق التأديبي .

ومن حيث أنه لا وجه للاحتجاج في هذا الخصوص بما نصت عليه المادة ١٩١ من الدستور الدائم من أن « كل ما قرره القوانين واللوائح من أحكام قبل صدور هذا الدستور يبقى صحيحا نافذا » ومع ذلك يجوز القول أو تعديلها وفقا للقواعد والإجراءات المقررة في هذا الدستور » لا وجه للاحتجاج بهذا انص لان المقصود به القوانين واللوائح القائمة وقت العمل بهذا الدستور ما لم تلغ أو تعدل وقد صدر القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه ناسخا جميع الأحكام التي تضمنتها القوانين السابقة على صدوره والتي كانت تجوز فصل العاملين بغير الطريق التأديبي دون ما قيد .

ومن حيث أنه لا وجه للتول بأن المادة ١٦ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحكمة التأديبية التي تنص على أنه « إذا أسفر التحقيق عن وجود شبهة قوية تمس كرامة الوظيفة أو النزاهة أو الشرف أو حسن السمعة ، جاز لمحضر النيابة الإدارية اقتراح فصل الموظف بغير الطريق التأديبي » ويكون الفصل في هذه الحالة بقرار من رئيس الجمهورية ... » لا وجه للتول بأن هذه المادة تحدد حالة من الحالات التي يجوز فيها الفصل بغير الطريق التأديبي . إذ الواضح من هذا النص أنه لا يحدد حالة موضوعية يجوز فيها أعمال السلطة التقديرية التي أنيطت برئيس الجمهورية على نحو ما قصد بالمادة ١٤ من الدستور الدائم ، وإنما هي قاعدة إجرائية تنيط اختصاصا بالنيابة الإدارية مقتضاه أن يتيح لها الحق في اقتراح الفصل الذي لا يتم في النيابة إلا بقرار من رئيس الجمهورية في حدود سلطته التي كانت حتى صدور الدستور سلطة مطلقة ، ثم قيدت بالحالات التي يحددها القانون للخاص بذلك والذي لم يصدر بمعد .

لهذا انتهى رأى الجمعية الصومية الى أنه وفقا لاحكام الدستور الدائم وقانون تعاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ لا يجوز فصل العاملين بغير الطريق التأديبي الى أن يصدر القانون المنظم للحالات التي يجوز فيها هذا الفصل .

(فتوى ٨٥ في ١٩٧٢/١/٢٤) .

ثانيا - الفصل بغير الطريق التائينى فى حالات التطهير .:

قاعدة رقم (١١٣)

المبدأ :

المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥١ - عدم مخالفته للدستور .

ملخص الضم :

ان المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ الخاص بفصل الموظفين بغير الطريق التائينى هو قانون صادر من سلطة تلك التشريع فى البلاد ، وقد دعت الى اصداره حكمة تتصل بمصلحة عليا هى ضرورة تطهير الاداة الحكومية مما شابها من ادران رعية للصالح العام ، ومتى قامت تلك الحكمة فان ما يصدر على هدينا من شريعات ينسجم بالشرعية ما دامت الغاية منها هى حماية المجتمع وصون مصلحه . وقد اعتنق الدستور المصرى نظرية الضرورة فى عدة مواطن ، ولم تتخلف التشريعات المدنية والجنائية بل احكام القضاء عن تقرير ما للضرورة من مقتضيات . واذا كانت الحكمة التى تدعو الى اصدار تشريع كتشريع التطهير هى حكمة عادية تبرره فى ظروف طبيعية ، فانها تكون كذلك من باب اولى فى ظروف اصلاح شامل .

(طعن ١٥٦٥ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧) .

قاعدة رقم (١١٤)

المبدأ :

المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ - تقريره مبدا كان مقررا

فى ظل الاوضاع السابقة على صدوره - استحداثه ضمانات للموظف .

ملخص الحكم :

ان المشرع لم يستحدث في المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ حقا لم يكن قائما من قبل ، وكل ما قطعه انه قرر للموظف ضمانات لم تكن ثابتة له من قبل من حيث عرض امره على لجان التطهير ، كما رتب له حقوقا مالية من حيث تسوية معاشه .

(طعن ١٥٦٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧) .

قاعدة رقم (١١٥)

المبدأ :

فصل الموظف استنادا الى المرسوم بقانون ١٨١ لسنة ١٩٥٢ —
وجوب قيام القرار على سبب مبرر له قانونا — الاسباب المسوغة للفصل
التي نص عليها المرسوم بقانون سالف الذكر .

ملخص الحكم :

ان القرار الصادر بفصل الموظف استنادا الى المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ يجب — كأي قرار اداري آخر — ان يقوم على سببه المبرر له قانونا ، وقد انصحت المادة الاوئى من هذا المرسوم بقانون عن السبب المسوغ للفصل ، وهو ان يكون الموظف غير صالح للعمل او تعلق به شوائب او شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة او النزاهة او الشرف او حسن السمعة وابتليت المذكرة الايضاحية عن الموظف غير الصالح للعمل بأنه هو غير القادر على اداء الوظيفة ، او القادر غير المنتج ، او القادر المنتج الذى لا يلائمه العهد الجديد ..

(طعن ٢١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٢/١٧) .

قاعدة رقم (١١٦)

المبدأ :

فصل الموظف استنادا الى الرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢
— وجوب قيام القرار على سبب مبرر له قانونا — حدود رقابة القضاء
الادارى لهذا الركن للفصل في دعوى التعويض .

ملخص الحكم :

ان القرار انصارد بفصل الموظف استنادا الى الرسوم بقانون رقم
١٨١ لسنة ١٩٥٢ يجب — كائى قرار ادارى آخر — ان يقوم على سببه
المبرر له قانونا ، وهو قيام حالة واقعية او قانونية تسوغ صدور هذا
القرار . فاذا انعدم هذا السبب او كان غير صحيح او منزعجا من غير
اصول موجودة فى الأوراق او كان غير مختص استخلاصا سائفا من
اصول ثابتة تقضى الى النتيجة التى يتطلبها القانون ، او كان تكييف
الوقائع — على فرض وجودها ماديا — لا يؤدى الى النتيجة التى انتهى
اليها القرار ، كان القرار فاقدا لركن من اركانه هو ركن السبب ووقع
معبيا مخالفا للقانون وحق التعويض عنه ، اذا توافرت باقى انشروط
اللازمة لاستحقاق التعويض . اما اذا كانت النتيجة مستخلصة استخلاصا
سائفا من اصول ثابتة تنتجها ماديا وقانونا فان القرار يكون قد تسام
على سببه وبرىء من العيب وجاء مطابقا لقانون : ومن ثم فلا يكون هنالك
محلل للتعويض عنه .

(طعن ١٥٦٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١/٢٧) .

قاعدة رقم (١١٧)

المبدأ :

الرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — الشوائب او التنبهات
تكنى لاصدار قرار بالفصل — لا ضرورة لثبوت الوقائع على وجه يقينى
قطوع .

ملخص الحكم :

عمد المشرع فى الرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ ، وهو

بسبيل تطهير الاداة الحكومية من ادران الفساد واعادة تنظيمها لاثابة الحكم على أسس قوية سليمة . الى الاكتفاء بالشوائب او الشبهات القوية خلافا للاصل العام في القائم . اذ اجتز حراحة فصل الموظف استنادا الى احكام المرسوم بقانون المشار اليه متى علفت به شوائب او شبهات ، ولم يقيد ذلك الا بان تكون هذه الشوائب او الشبهات قوية اى جدية ، دون ان يتطلب ان تكون الوثائق المنسوبة الى الموظف ثابتة في حقه على وجه يقينى قاطع . او ان تكون في ذاتها قاطعة في خروجه على كرامة الوظيفة او على مقتضيات انزاهة او الشرف او حسن السمعة — ذلك ان المادة الاولى من المرسوم بقانون المنضم ذكره قد فترت بين طائفتين من الموظفين : طائفة الموظفين غير الصالحين للعمل ، وهم غير القادرين على اداء الوظيفة ، او اقلادون غير المنتجين ، او القادرون المنتجون الذين لا يلائهم العهد الجديد . وطائفة الموظفين الذين تعلق بهم شوائب او شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة او النزاهة او الشرف او حسن السمعة ، وهؤلاء لا يشترط ان تقوم بهم اسباب عدم الصلاحية السابقة ، بل يتعلق الامر بسلوكهم المرتبط بالوظيفة او المنعكس عليها . وقد ذهب المشرع الى الحرص على كرامة الوظيفة وطهارة السمعة ونظامها الحكم وزاهاته الى اتصاء الموظف الذى تعلق به شوائب او شبهات عبر عنها بانها « تمس » هذه الامور مجرد مساس وان لم تنل منها او تزل بها بالفعل . واجتزا في سبيل تحقيق هذه الغاية عن الدليل انقطاع بمجرد الشوائب او الشبهات القوية . واد كان مقرها عن ايراد المترادفات ولم يجمع بين الشوائب والشبهات بل ذكرهما على سبيل البدل : فان ملول كل منهما يختلف عن الاخر ، وقيام ايها يكفى لا نزال حكم النص . واذا كانت طبيعة الشبهات لا ترقى الى مرتبة الدليل الحاسم ولا نخلو من الشك فان الشوائب اضعف دلالة وادنى مرتبة من ذلك . ومع ذلك فقد اعتد بها المشرع ورتب عليها اثرا قانونيا حاسما في شأن مصر الموظف الذى تعق به . وفى ضوء هذا التفسير المعبر عن قصد الشارع يتعين بحث حالة الموظف المفصول بالتطبيق لحكم الشك الثانى من المادة الاولى من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ .

قاعدة رقم (١١٨)

المبدأ :

فصل الموظف بغير الطريق التأديبي لعدم الصلاحية للعمل - عدم ملائحته للعهد الجديد يجعله غير صالح للعمل - مجرد قيام صلة القرابة أو المصاهرة مع أحد أقطاب الحياة السياسية بالعهد الماضي ، لا يكفي بذاته لاعتباره غير ملائم مع العهد الجديد .

ملخص الحكم :

أوضحت المذكرة الإيضاحية للمرسوم بقانون رقم ١٨١ سنة ١٩٥٢ أن الموظف غير الصالح للعمل هو غير القادر على أداء الوظيفة ، أو القادر غير المنتج ، أو القادر المنتج الذي لا يلائمه العهد الجديد . ومجرد قيام صلة من القرابة أو المصاهرة بين الموظف وبين آخر ممن كان لهم ضلع بارز في الحياة السياسية في العهد الماضي ، لا يدل بذاته على أن الموظف غير صالح أو أن العهد الجديد لا يلائمه ، إلا إذا كان ثمة أسباب خاصة قامت بالموظف تدل على ذلك ، كما لو ثبت أن هذه الصلة استغلت كوسيلة لترقيته وترقيت غير طبيعية ، فكان محسوباً في هذا الشأن على هذه الصلة ، أو أنها استغلت عليه عمله أو انحرفت به عن الجادة أو شابهته ، أما إذا ثبت أنه كان من ذلك براء . فلا يجوز أن تفسره هذه انصلة ، إذ لا يسأل الإنسان إلا عن عمله ، ولا تزد وزارة وزير أخرى .

(طعن ٢١ لسنة ٢ ق - جلسة ١٧/٢/١٩٥٦) .

قاعدة رقم (١١٩)

المبدأ :

لجنة التطهير - لا إلزام عليها في اتباع الإجراءات والضوابط التي تلزمها هيئات التأديب عادة - حقها في تكوين عقيدتها من معلومات أعضائها - حقها في إصدار قرارها دون سماع أقوال الموظف المقدم لها - المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ .

ملخص الحكم :

يؤخذ من حكم المادة الخامسة من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ في شأن فصل الموظفين بغير الطريق التأديبي ، أن انشراح لم يفرض على لجنة التطهير طريقاً معينة في البحث والتحقيق تلزمه في كل حالة تعرض لها ، كما أنه ليس في نصها ما يوجب سماع اقوال الموظف الذي تفحص حالته ، بل وسع بها في ذلك ، ولم يسلبها الحرية في أن تقدر كل حالة بقدرها ، وفي أن تقرر في كل حالة مدى ما تراه لازماً من بحث أو تحقيق أو تحر أو اطلاق على أوراق وملفات أو بيانات مكتوبة أو شفوية لتكوين اقتناعها ثم تقديم توصياتها - ولم ترتب على عملها أي بطلان أن هي قفعت بما ورد اليها من بيانات أو معلومات عن نزعت الموظف المقدم لها وميوله غير الوطنية . لان هذه اللجنة لم يمهّد اليها بمحاكمة الموظفين تأديبياً حتى يتمكن ان تجرى انبائها الاجراءات على اصول وضوابط تلزمها في المادة هيئات التأديب ، ولانها من ناحية اخرى ليست هيئة قضائية يجب عليها الا تحكم بعلمها بل على الدليل المقدم لها - وانما لجان التطهير - على حسب قصد الشارع في المرسوم بقانون سالف الذكر - تستطيع ان تكون عقيدتها من معلومات اعضائها بحكم رابطة العمل ، بل لقد روعي ذلك في تشكيلها - فهي مندوبة اليه .

(طعن ١٧٦٨ لسنة ٢ ق - جلسة ١٤/١٢/١٩٥٧) .

قاعدة رقم (١٢٠)

المبدأ :

المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ - اقتراحات لجان التطهير ليست هي القرارات الادارية ذات الصفة التنفيذية ، بل هي مجرد مرحلة تمهيدية لازمة قبل صدور القرار الإداري من السلطة المختصة .

ملخص الحكم :

ان اقتراحات اللجان المشكلة بالوزارات والمصالح ، طبقاً للفترة

الثانية من المادة الثانية من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ في شأن فصل الموظفين بغير الطريق التقليدي ، ليست هي القرارات الادارية ذات الصلة التنفيذية ، اى ليست هي التى تنشئ بداتها المركز القانونى ، بل ان عملها بحسب المرسوم يقتون المشار اليه هو مرحلة تهييدية لا بد منها وموافقتها السابغة على الفصل لازمة قبل صدور القرار الادارى بذلك ممن يملكه قانونا ، وانما هذا القرار هو الذى ينشئ المركز القانونى بالفصل اذا رأت الجهة المختصة باصدار قرار الفصل — بالتطبيق للمرسوم بقانون سالف الذكر — الاخذ باقتراح اللجنة ، كما ان لتلك الجهة الا تلخذ باقتراحها وتبقى الموظف .

(طعن ١٦٥١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٢/٩) .

قاعدة رقم (١٢١)

المبدأ :

نقد اوراق التحقيق بعد صدور قرار لجنة التطهير واحالة المدعى الى المعاش بالتطبيق للمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — لا يفيد عدم قيام الاسباب الجبرة للفصل — يكفى لقيام الجبرر للفصل صدور قرار لجنة التطهير متضمنا خلاصة التحقيق الذى اجرته وما انتهت اليه من دلائل أدت الى صدور قرار الفصل .

ملخص الحكم :

ان نقد لوراق التحقيق بعد صدور تقرير لجنة التطهير وصودر قرار احالة المدعى الى المعاش بالتطبيق للمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ الخاص بفصل الموظفين بغير الطريق التقليدي — ان هذا الفسرد الحارء ليس معناه ان النتيجة التى انتهت اليها اللجنة لم تتم على الاسباب المؤدية اليها ، ولا ان قرار احالة المدعى الى المعاش لم يتم على السبب المسوؤ له بالتطبيق للمرسوم بقانون آف الذكر ، لان هذا النقذ طارىء

كما سلف القول ، وانما اقامت لجنة التطهير النتيجة التي انتهت اليها على الدلائل التي سجلتها في اسباب قرارها تفصيلا ، بعد ان قامت بنفسها بالتحقيق المقول بفقد اوراقه فيها بعد ، وسجلت في اسباب قرارها مجمل الادلة التي انتهت اليها من هذا التحقيق وبنيت عليها عقيدتها وكونت منها اقتناعها ، ثم صدر القرار المطعون فيه بناء على ما اورقته تلك اللجنة . وليس من شك في ان القرار المذكور هو وثيقة رسمية يحمل — في اعطائه وما فصله في اسبابه — الدلائل والاصول اننى استخلص منها قيام سبب الفصل بالنسبة للمدعى بالتطبيق للمرسوم بقانون المشار اليه . فاذا كان الحكم قد افترض عدم قيام السبب المبرر لفصل من مجرد ضياع اوراق التحقيق بسبب طارئ وعارض بعد ان صدر القرار . فهذا الفهم الذي انتهت اليه المحكمة ظاهر الخطا ، فما كان الضياع الطارئ لاوراق التحقيق بل ضياع سند الحق ، بمضيغ للحقيقة ذاتها في شتى مجالاتها . مدنيا او جنائيا او اداريا ، ما دام من المقدور الوصول الى هذه الحقيقة بطرق الاثبات الاخرى . وهذا الدليل قائم في خصوصية هذه المنازعة ، على ما سجلته لجنة التطهير التي قامت بهذا التحقيق في قرارها من خلاصة . وما انتهت اليه من دلائل اقتنعت بها فيما انتهت اليه من نتيجة .

(طعن ٨٣١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٩/٢/٧) .

قاعدة رقم (١٢٢)

المبدأ :

اقترح لجنة التطهير نقل الموظف بدلا من فصله — مثل هذا الاقتراح لا يبطل قرار النقل ان صدر من يملكه بعد تقريره لهذه الملائمة .

ملخص الحكم :

لا تثريب على لجنة التطهير المشكلة اعمالا للمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ ان رأت ، بعد استظهار حالة الموظف ، انه لا يستحق الفصل ، وانما نستوجب المصلحة العامة نقله الى عمل آخر — لا تثريب

عليها اذا ابحت ذلك ، ولا يعتبر ابدالها لمثل هذا الاقتراح بطلا للقرار الادارى بالنقل اذا صدر ممن يملكه بعد تقديره لهذه الملاعة في ضوء ما اقترحتة اللجنة ، ما دامت الجهة التي تصدرت قرار النقل تلك ذلك قانونا بناء على ما تقدره هي ، ايا كان المصدر الذي استقت منه العناصر التي كشفت لها هذه الملاعة ، وسواء اكلن ماضى عمل الموظف ومدى صلاحيته له بحسب تقدير رؤسائه له ، ام على ضوء ما تسفر عنه تحقيقات عادية اجريت معه ، ام على هدى ما بان للجنة المشار اليها من بحث حالته ، ام غير ذلك من المصادر التي قد تستظهرها الجهة المختصة باصدار قرار النقل ، لاتما غير مقيدة بأن يكون تقديرها مستبدا من مصدر بذاته وليست ممنوعة قانونا من ان تستشير ببحث النجبة المذكورة او بغيرها عند وزنها لمناسبات اصدار قرار النقل .

(طعن ١٦٥١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/٩) .

قاعدة رقم (١٢٢)

المبدأ :

فصل الموظفين بقرار من مجلس الوزراء بعد موافقة لجنة مشكلة لهذا الغرض — عدم التقيد في تشكيل هذه اللجنة باى قيد من حيث الاعضاء او عددهم او نوع وظائفهم او رتبهم — القول بوجوب تشكيلها برئاسة قاض — غير صحيح .

ملخص الحكم :

ان الرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ جاء بنص المادة اثنتانية والرابعة لتحديد اداة الفصل فنصت الاولى منها على ان الموظفين الذين هم في درجة مدير علم فاعلى يكون فصلهم بمرسوم ، اما من عدا هؤلاء فيكون فصلهم بقرار من مجلس الوزراء بعد موافقة لجنة تشكل في كل مصلحة عامة على وجه معين ذكرته ، ونصت المادة الرابعة على ان

يفصل رجال القوات المسلحة بعد موافقة لجنة يصدر بتشكيلها قرار من
التقاع العام للقوات المسلحة وينصل رجال قوات البوليس المدنية والنظامية
بعد موافقة لجنة يصدر بتشكيلها قرار من وزير الداخلية وتكون تسوية
حالة هؤلاء جميعا وفقا للتواعد التي يقرها مجلس الوزراء .

وبيين من الاحكام المتقدمة انها لم تستلزم بالنسبة للقوات المسلحة
او قوات البوليس المدنية والنظامية ان تشكل اللجان على نحو معين كما
نعلت بالنسبة للجان التي تنظر في امر الموظفين المدنيين ومن ثم يكون
الامر مفوضا قانونا تفويضا مطلقا من كل قيد في تشكيل اعضاء هذه
اللجان سواء من حيث نوعهم مخنيين او عسكريين او عدهم او درجات
وظائفهم او رتبهم العسكرية — ولما كان المطعون ضدهم — كما سبق
القول — يعاملون معاملة ضباط البوليس وتسرى عليهم القوانين والنوائح
الخاصة بضباط البوليس ما لم ينص على خلاف ذلك — فانه يجوز
تشكيل اللجنة التي تنظر في فصلهم بغير الطريق التقليدي على غرار اللجنة
التي تنظر امر ضباط البوليس بان يكون تشكيلها مطلقا وغير مقيد
بأى قيد من حيث عدد الاعضاء ونوع وظائفهم او رتبهم . وعلى ذلك فليس
ثمة مانع قانوني ان يعهد وزير الحربية والبحرية استنادا الى ائقرة
«ب» من المادة الرابعة من المرسوم بقانون ١٨١ لسنة ١٩٥٢ الى لجنة
للنظر في امهم من غير القوات التي يتبعونها بل والى لجنة كل اعضائها من
القوات المسلحة ، ومن ثم يكون قول المطعون ضدهم بأنه كان واجبا
تشكيل اللجنة المذكورة على النحو الوارد في المادة الثانية من القانونين
برئاسة قاض قولا لا سندا له في القانونين — وبالتالي يكون تشكيل اللجنة
التي نظرت في امر المطعون ضدهم صحيحا ولا مطن عليه .

قاعدة رقم (١٢٤)

المبدأ :

نص المادة الاولى من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ ومذكرته على اسباب فصل الموظفين العامين — عدم الإفصاح عن نوافر سبب منها في القرار الصادر بالفصل — لا يعنى عدم قيامه على سببه .

ملخص الحكم :

ان المادة الاولى من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ جاء نصها كما يلى « يكون فصل الموظفين العامين غير الصالحين للعمل او الذين تعلق بهم شوائب او شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة او انتزاهة او الشرف او حسن السمعة على الوجه المبين فى المواد الآتية » :

ويبين من تعداد هذه الاسباب انها نوعان : النوع الاول منها هو عدم الصلاحية ، والنوع الثانى هو الشوائب والشبهات انقوية التى تمس كرامة الوظيفة او الشرف او حسن السمعة ،

قد اضافت المذكرة التفسيرية لهذا المرسوم بقانون الى غير الصالح بطبيعته للعمل طائفة اخرى من الصالحين له الذين لم يتوافر فيهم النوع الثانى من الاسباب وهى طائفة الموظفين القادرين المنتجين الذين لا يلائهم العهد الجديد وقد يكون من بين هذه الطائفة المشهود له بالكفاية وحسن السمعة .

ولما كانت هذه الاسباب امام اللجنة وهى تنظر فى امر المطعون ضدهم ومن ثم فعلى اذ لم تنصح فى قرارها عن تولم سبب منها فيهم فان ذلك لا يعيب قرارها لانها لم تكن ملزمة قانونا بالإفصاح عن اسباب قرارها . ولا يعنى ان قرارها لم يتم على سبب يبرره قانونا اذ المفروض ان القرارات الادارية غير المسببة تقوم على اسباب صحيحة تبررها الى ان يثبت العكس .

قاعدة رقم (١٢٥)

المبدأ :

ملف الخدمة ليس هو المصدر الوحيد لاحوال الموظف — خلو ملف خدمة الموظف مما يمس كفايته أو يسيء سمعته — لا ينفى عدم ملائمته للمعهد الجديد — الملازمة للمعهد الجديد يجب أن يتوافر في الموظف الكفاء القادر المنتج ذى السمعة الحسنة ليكون بنأى عن الفصل طبقاً لاحكام الرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — تمنع الجهة الادارية بسلطة تقديرية في هذا الشأن — لا يحد سلطانها هذه الا الانحراف او سوء استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

ان قول الحكم أن خلو ملفات المطعم ضدّهم بما يشيهم وكونها عابرة بما يشهد على كفايتهم ونزاهتهم وحسن سمعتهم لما يدل على ان القرار المطعون صدر دون سبب يبرره — هذا القول مردود بأنه وان كانت ملفات الخدمة هي الوعاء الطبيعى لكل ما يتعلق بماضى خدمة الموظف واحواله من ناحية الكفاية والصلاحية لتوظيفه الا انها ليست هي المصدر الوحيد لاحوال الموظف اذ أن كثيراً ما يحدث أن بعض الوقائع والحقائق التى تتعلق بالموظف لا تسجل بهذه الملفات عمداً او سهواً .

كما ان خلو ملف الخدمة مما يمس كفاية الموظف أو يسيء سمعته لا يتعارض ولا ينفى عدم ملائمته للمعهد الجديد اذ لا شك أن الملازمة للمعهد الجديد يجب أن تتوفر في الموظف الكفاء القادر المنتج ذى السمعة الحسنة ليكون بنأى عن الفصل طبقاً لاحكام الرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ واذا ما تخلف فيه فلا تنفعه كفايته وحسن سمعته . ولا جدال في أن الجهة الادارية تتمتع في هذا الخصوص بسلطة تقديرية واسعة تتحسّن بها احوال الموظفين لمعرفة من يلائم منهم المعهد الجديد ومن

لا يلائمه ولا يحد سلطتها هذه الا الانحراف او سوء استعمال السلطة وهما امران عجز المظنون ضدهم أفرادا وجماعة عن اسنادهما لها او التدليل عليها فضلا عن ان الثابت من الاوراق ان اللجنة التي نظرت في امر المدعين كان معظم اعضائها من رجال الثورة وهم بلا شك اقدر الناس على معرفة المظنونين الذين لا يلائمهم ذلك العهد وابعدهم كذلك عن الاغراض الشخصية .

(طعن ٦١ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/١/٢٤) .

قاعدة رقم (١٢٦)

المبدأ :

اللجان المشكلة للفصل بغير الطريق التاديبى — المختص بتشكيلها — ضبط مصلحة السجون — وجوب معاملة رجال البوليس فيما يتعلق بتطبيق احكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — لا يفي من ذلك تبعيةهم الى وزير الحربية والبحرية — اختصاص وزير الحربية دون الداخلية بتشكيل لجنة للنظر في عزلهم بغير الطريق التاديبى .

ملخص الحكم :

اذا كان الثابت ان المظنون ضدهم من ضبط مصلحة السجون فانه تطبيقا للمادة الاولى من القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٢٢ التي نصت على ان « تعتبر الخدمة في السجون خدمة بوليس بالنسبة لضباط المصلحة المذكورة وتسرى عليهم القوانين واللوائح الخاصة بضباط البوليس ما لم تنص على خلاف ذلك » يعاملون معاملة رجال البوليس فيما يتعلق بتطبيق احكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ خصوصا وانه لا القانون رقم ١٤٠ لسنة ١٩٤٤ انخلص بتنظيم هيئات البوليس ولا اى قانون آخر لاحق تعرض لاحكام القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٢٢ بالالفاء والتعديل كما ان تبعيةهم الى وزير الحربية والبحرية على اثر ضم مصلحة السجون الى وزارة الحربية لا يؤثر على حقهم في الامانة من القانون سالف الذكر

من حيث وجوب معاملتهم معاملة رجال البوليس ومن ثم فإن وزير الحربية والبحرية يكون مختصا وفقا لاحكام المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ بتشكيل لجنة للنظر فى عزلهم بغير الطريق القادسيى ، ذلك ان الممول عليه على حسب احكام القانون المذكور فى تعيين الجمة المختصة بتشكيل اللجنة المذكورة هو تبعية الموظف لوزير معين . ومن ثم يكون القرار الصادر من السيد / وزير الحربية فى اكتوبر سنة ١٩٥٢ بتشكيل اللجنة التى نظرت امر المظعون فمدمم قد صدر ممن يملكه قانونا — ويكون القول بأن ذلك انقرار بالتشكيل كان واجبا مسدوره من وزير الداخلية قولاً لا مسند له فى القانون .

(طعن ٦١ لسنة ٥ ق — جلسة ١٩٦١/٦/٢٤)

قاعدة رقم (١٢٧)

المبدأ :

المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — عدم جواز الطعن بالغاء او وقف تنفيذ القرارات التى تصدر فى ظله واستنادا اليه — عدم التفرقة فى ذلك بين من طبق هذا المرسوم بقانون فى حقه تطبيقا صحيحا ومن لم يطبق هكذا فى حقه .

ملخص الحكم :

ان المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ الخاص بفصل الموظفين بغير الطريق القادسيى ينص فى مادته السابعة على انه « استثناء من احكام المادتين ٣ و ١٠ من قانون مجلس الدولة لا يجوز الطعن بالغاء او وقف تنفيذ القرارات الصادرة بالتطبيق لاحكام القانون » لا وجه لتناول بان مناطق اعمال تلك المدة ان يكون قرار الفصل قد صدر بالتطبيق لاحكام ذلك المرسوم بقانون ، أى طبق تطبيقا صحيحا — لا وجه لذلك ، لانه تناول غير صحيح لغرض الشارع من عدم جواز الطعن بالالغاء ، ولو اخذ بهذا التأويل وجاز الطعن بالغاء قرارات الفصل التى لم يطبق

فيها هذا المرسوم بقانون تطبيقا صحيحا ، نصرات كل هذه القرارات هدفا للطعن ، ولا ستوت في ذلك مع سائر القرارات الادارية التي لم يرد في شأنها منع من الطعن ، ولكن الحكم بعدم جواز الطعن بالالغاء مجرد صيغة أخرى من الحكم برفض الدعوى فلا يحكم بعدم جواز الطعن بالالغاء الا فيما ترفض فيه الدعوى ، وغنى عن البيان ان هذا التأويل يخرج عن قصد المشرع ، كما كشفت عنه المذكرة الايضاحية للمرسوم بقانون سالف الذكر ، ذلك ان القائمين بالأمر رأوا وهم بمسبيل اقامة الحكم على اساس قوية سليمة ، تطهير الاداة الحكومية ، بفصل الموظفين غير الصالحين للعمل ، ويقصد بهؤلاء في نظرهم غير القادرين على اداء الوظيفة ، او القادرين غير المنتجين ، او القادرين المنتجين الذين لا يلائمهم العهد الجديد ، وكذلك من تعلق بهم شوائب او شبهات قوية تمس كرامة الوظيفة او النزاهة او الشرف او حسن السمعة ، ولما كان الفصل بهذا الطريق تحقيقا للغرض انذى استهدفه المشرع سيصيب طائفة كبيرة من الموظفين في وقت واحد حدد مداه ، فكان من الطبيعي الا يترك أمر الجهاز الحكومي تلقا غير مستقر ، فرأى المشرع ان يجعل قرارات الفصل هذه بمنأى عن أى طعن من حيث الالغاء او وقف التنفيذ ، ما دامت صدرت في ظل هذا المرسوم بقانون في الفترة المحددة لنفاذه ، ولو شابها عيب من العيوب التي كانت تجبر طلب الالغاء تطبيقا لقانون مجلس الدولة ، فأورد نص المادة السابعة سالف الذكر ، وبذلك اغلق باب الطعن بالالغاء او وقف التنفيذ بالنسبة الى القرارات التي تصدر في هذا المرسوم بقانون واستنادا اليه ، لا فرق في ذلك بين من طبق في حقه تطبيقا صحيحا ومن لم يطبق هكذا في حقه ، لان الغرض من هذا المنع ، كما سلف القول ، هو سد باب المنازعة في العودة الى خدمة الحكومة عن طريق الطعن بالالغاء او وقف التنفيذ ، استقرارا للدولاب الحكومي .

قاعدة رقم (١٢٨)

المبدأ :

عدم جواز الطعن بالإلغاء أو وقف تنفيذ القرارات التي تصدر في ظل المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ واستنادا اليه — عدم التفرقة في ذلك بين من طبق هذا المرسوم بقانون في حقه تطبيقا صحيحا ومن لم يطبق هكذا في حقه — سريان هذه القاعدة ولو كانت المخالفة أو الانحراف مسندين الى لجنة التطهير ذاتها أو الى مصدر القرار .

ملخص الحكم :

ان المادة السابعة من المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ اغلقت باب الطعن بالإلغاء أو وقف التنفيذ بالنسبة الى القرارات التي تصدر في ظل هذا المرسوم بقانون واستنادا اليه ، لا فرق في ذلك بين من طبق في حقه تطبيقا صحيحا ومن لم يطبق هكذا في حقه ولما كانت طبيعة المخالفة القانونية أو نوع الانحراف في تحصيل الواقع أو في عرضه ، سواء كن المأخذ مسندا الى لجنة التطهير ذاتها أو الى مصدر القرار — لأن الغرض من المنع هو سد باب المنازعة في العودة الى خدمة الحكومة عن طريق اللجوء بالإلغاء أو وقف التنفيذ ، استقرارا للدولاب الحكومي .

(طعن ١٥٦٥ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٤/٢٧)

قاعدة رقم (١٢٩)

المبدأ :

المرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ — المادة السابعة منه لا تجيز الطعن بالإلغاء — عدم انسحاب النص الى دعوى التعويض .
(م ٢٣ — ج ٦)

ملخص الحكم :

ان ائشارع لم يمنع سماع طلب التعويض عن قرارات الفصل الصادرة عملا بالمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ ، كما نعل بالنسبة الى طلب الغائها او وقف تنفيذها ، فبقيت ولاية القضاء الادارى كاملة بالنسبة لطلب التعويض عن هذه القرارات ، شأنها فى ذلك شأن اقرارات الادارية الاخرى . فحسب الموظف الفصول استنادا الى ذلك المرسوم بقانون ان ينصف بطريق التعويض ان كان لذلك وجه وكان قرار فصله مخالفا للقانون .

(طعن ٢١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٩/٣/١٧)

قاعدة رقم (١٢٠)

المبدأ :

القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٢ الذى اجاز فصل الموظفين من الدرجة الثانية فما فوقها بشروط معينة — تقريره مبدا كان مقررأ فى ظل الاوضاع السابقة على صدوره — استحداثه ضمانات للموظف .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٢ عندما اجاز فى مادته الاولى ازالة الموظف الى المعاش قبل بلوغ السن المقررة لترك الخدمة اذا كان من الموظفين من الدرجة الثانية فما فوقها بنساء على اقتراح لجنة وزارية يشكها مجلس الوزراء متى تبين عدم صلاحيته لوظيفة ، مع ضم مدة خدمة لا تجاوز السنة واداء الفرق بين المرتب والمعاش مشاهرة ، وذلك خلال الفترة التى حددها من ٢ من يناير سنة ١٩٥٤ الى ١٤ من يناير سنة ١٩٥٤ — ان القانون المذكور لم يستحدث جديدا فى شأن جواز ازالة الموظف الى المعاش بغير الطريق التأديبى ، بل ما استحدثه هو ايجال ضمانات لم تكن

مقررة له من قبل جعل اقتراح فصله منوطا أولا بلجنة وزارية تنحصر حالته وتبدي رأيها في صلاحيته للبقاء في الوظيفة من عديه ، كما رتب له حقوقا مالية ما كان ليظنر بها لولا النص عليها ، ذلك أنه اذا كانت الحكومة تنكح من الأصل فصل الموظفين بغير الطريق التأديبي لعدم صلاحيتهم للبقاء في الوظيفة ، وتم ذلك وفقا لنقانون ، وخلا من اساءة استعمال السلطة . كان القرار سلبيا مبررا من العيب ، مما لا وجه معه لمساطة الحكومة بتعويض عنه .

(طعن ١٦١ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٦/٢٩)

قاعدة رقم (١٢١)

المبدأ :

القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٦٢ بفصل الماملين بغير الطريق التأديبي — منع التعقيب القضائي على قرارات رئيس الجمهورية بفصل الماملين بغير الطريق التأديبي — يعتبر عقبة حلت دون المطالبة بالغاء هذه القرارات والزيات صاحب الشأن ان يقخذ موقفا سلبيا من هذه المطالبة — الاثر المترتب على ذلك : وقف مدة التقادم الى ان يزول المانع فتستأنف المدة سريانها — يضمن الاعتداد في حساب مدة التقادم بالمدة السابقة على الوقف والمدة اللاحقة لزوال المانع بصور حكم المحكمة الدستورية اعتبارا من ١٩٧١/١١/٢٢ تاريخ نشره بالجريدة الرسمية — رفع الدعوى بعد اكتمال مدة التقادم — سقوط الحق في طلب التمييز .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٦٢ سالف الإشارة اليه الذي اصنف صفة افعال السيادة على قرارات رئيس الجمهورية بلحالة الموظفين الى المماش بغير الطريق التأديبي مما أدى الى منع التعقيب القضائي على هذه

القرارات ، يعتبر عقبة حالت دون المطالبة بهذا الحق والزمّت صاحب الشأن بأن يتخذ موقفا سلبيا من هذه المطالبة ، مما يقتضى وقف مدة التقادم بالنسبة له الى أن يزول هذا المتع فستأنف المدة سريتها ومن ثم يتمين الاعتقاد فى حساب مدة التقادم بالمادة السابقة على هذا الوقف والمدة اللاحقة له . ولما كُنّ الثابت ان القرار الصادر بحالة المدعى الى المجلس قد صدر فى ١٤ من فبراير سنة ١٩٦١ وليس ثمة منازعة من جانب المدعى فى انه علم بهذا القرار منذ صدوره ، وأن القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ قد صدر وعمل به اعتبارا من ١١ من مارس سنة ١٩٦٣ بعد أن كان قد انقضى على مدة التقادم سنتان وثمانية وعشرون يوما ولم يبق على اكتمال المدة سوى ثلاثة سنوات الا ثمانية وعشرون يوما تحسب اعتبارا من ٢٢ من نوفمبر سنة ١٩٧١ بحيث تكتمل المدة فى موعد غايته ٢٣ من اكتوبر سنة ١٩٧٤ واذا اقام المدعى الدعوى فى الأول من ابريل سنة ١٩٧٥ فانه يكون قد اتمها بعد اكتمال مدة التقادم مما كُنّ يقتضى الحكم بسقوط الحق فى التعويض .

واذ ذهب الحكم المطعون فيه الى أن القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ سالف الذكر يعتبر قاطعا للتقادم بحيث تسرى المدة كاملة من جديد اعتبارا من ٢٢ من نوفمبر سنة ١٩٧١ تاريخ نشر حكم المحكمة الدستورية العليا فى الجريدة الرسمية فانه يكون قد اخطأ فى تطبيق القانون بتعينسا الحكم بالغائه والقضاء بسقوط حق المدعى فى التعويض .

(طعن ١٦٥ لسنة ٢٥ ق - جلسة ١٩٨٤/١/٢٨)

تعليق :

الفصل بغير الطريق التقاديسى ليس عملا من أعمال السيادة .

فى ١٩٧٢/٦/٨ صدر القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ فى شأن الفصل بغير الطريق التقاديسى . وقد وضع هذا القانون حدا لممارسات سابقة اتصفت بالجور ، والبست ثوب الحق وإن تضحى بالباطل . وقد اُسئى استخدام الفصل بغير الطريق التقاديسى من قبل وحتى يسد على المظلوم وكان منهم موظفون اكفاء اسبغ على هذا الاجراء بغير وجه حق وصف العمل السىادى ، وحيل بين القضاء الادارى وممارسة سنطته فى رقابة مشروعية هذا القرار بالنص فى القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ على عدم الاختصاص بالنظر فى الدعوى التى ترفع بشأنه الغاء أو تعويضا بزعم انه من اعمال السيادة .

وقد نصت المادة الاولى من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٧٢ المشار اليه على انه مع عدم الاخلال بالسلطات التى يقرها القانون فى حلة اعلان الطوارئ ، لا يجوز فصل العامل باحدى وظائف الجهاز الادارى للدولة او الهيئات والمؤسسات العامة ووحداتها الاقتصادية بغير الطريق التقاديسى الا فى الاحوال الآتية :

- (ا) اذا اخل بواجبات الوظيفة بما من شأنه الاضرار الجسيم بالانتاج او بمصلحة اقتصادية للدولة او احد الأشخاص الاعتبارية العامة .
- (ب) اذا ثبت بشأنه دلائل جنية على ما يمس أمن الدولة وسلامتها .
- (ج) اذا فقد أسباب الصلاحية للوظيفة التى يشغلها بغير الأسباب الصحية ، وكان من شاغلى وظائف الإدارة العليا .
- (د) اذا فقد الثقة والاعتبار ، وكان من شاغلى وظائف الإدارة العليا .

ونصت المادة ٢ على ان يتم الفصل فى الاحوال المبينة بالمادة السابقة بقرار من رئيس الجمهورية بناء على اقتراح الوزير المختص بعد سماع اتوال العامل ، وذلك دون اخلال بحقه فى المعاش أو المكافأة .

وفى جميع هذه الأحوال يجب أن يكون قرار الفصل مسبباً ويبلغ إلى العامل المنفصل ..

ولا يجوز الانتجاع إلى الفصل بغير الطريق التأديبى إذا كانت الدعوى بطلب الفصل قد رُفعت أمام المحكمة التأديبية .

ونصت المادة ٣ على أن يختص مجلس الدولة بهيئة قضاء إدارى ، دون غيره ، بالفصل فى الطلبات التى يقدمها العاملون بإحدى وظائف الجهاز الإدارى للدولة أو الهيئات والمؤسسات العامة ووحداتها الاقتصادية ، بالظن فى القرارات النهائية الصادرة بالفصل بغير الطريق التأديبى طبقاً لهذا القانون ، وتكون له فيها ولاية القضاء كاملة . على أن يتم الفصل فى الدعوى خلال سنة على الأكثر من تاريخ رفعها .

ويجوز للمحكمة بالنسبة لقرارات الفصل الصادرة أثناء قيام حالة الطوارئ وللأسبيل التى ترى أن المصلحة العامة تقتضيها : أن تحكم بالتعويض إذا كان له مقتضى - بدلا من الحكم بإلغاء القرار المطعون فيه .

ونصت المادة ٤ على إلغاء القرار بقانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ فيما تضمنه من اعتبار القرارات الصادرة من رئيس الجمهورية بأحالة الموظفين إلى المعاش أو الاستقداع أو فصلهم بغير الطريق التأديبى من أعمال السيادة .

انتهاء الخدمة بالاتفاق بين
الإدارة وموظفيها (الاستقالة)

- الاستقالة الصريحة .
- الاستقالة الحكيمة (الانقطاع عن العمل بدون اذن) .
- الاستقالة التيسيرية .

الفصل الثالث

انتهاء الخدمة بالاتصال بين الإدارة

وموظفيها (الاستقالة)

الفرع الأول - الاستقالة الصريحة

قاعدة رقم (١٣٢)

المبدأ :

الاستقالة طبقا للاصول العامة للوظيفة - لا تنتج بذاتها اثرها القانوني في فسخ رابطة التوظيف - ترتب هذا الاثر - يتوقف على القرار الصادر من الجهة الادارية بقبولها صراحة او على مضي المدة التي تعتبر بعدها مقبولة حكما - سرين هذا الحكم على عمال المرافق العامة كافة .

ملخص الحكم :

ان الاستقالة طبقا للاصول العامة للوظيفة وللحكمة التي قام عليها تنظيمها لضمان دوام حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد لا تنتج بذاتها اثرها القانوني في فسخ رابطة التوظيف ، وانما يتوقف حدوث هذا الاثر المنهي للخدمة على القرار الصادر من الجهة الادارية المختصة بقبولها صراحة او على المدة التي تعتبر بعدها مقبولة حكما ، كما ان مقدم الاستقالة يجب عليه ان يستمر في عمله اى ان يينغ اليه قرار قبول الاستقالة او الى ان ينقضى الميعاد المقرر لاعتبارها مقبولة ، فارادته المنفردة - وهو في علاقته بالإدارة في مركز قانوني اى تنظيمي عام تحكمه القوانين واللوائح لا في مركز تعاقدى - لا تكفي وحدها لترتيب اثر ذاتي فوري على تقديم الاستقالة بمجرد تحقق هذه الواقعة ، وبصدق هذا الاصل على عمال المرافق العامة كافة وان خلت القواعد المنظمة لعلاقتهم بهذه المرافق من نص مردد له .

قاعدة رقم (١٢٣)

المبدأ :

القرار الصادر بقبول الاستقالة — ركن السبب فيه هو الطنب المتقدم بها — وجوب قيام الطنب بمستوفيا شرائط صحته الى وقت صدور القرار .

ملخص الحكم :

ان طلب الاستقالة هو ركن في القرار الاداري الصادر بقبولها .
فيلزم لمصلحة هذا القرار ان يكون الطنب قائما لحين صدور القرار .
مستوفيا شروط صحته شكلا وموضوعا .

(ضمن ١٥٨ لسنة ١ ق — جلسة ١١/٥/١٩٥٥)

قاعدة رقم (١٢٤)

المبدأ :

عملية تقديم الاستقالة وقبولها ليست عملية تعاقدية ، بل هي عملية ادارية — انتهاء الخدمة بقرار اداري بقبول الاستقالة — وجوب ان يصدر طلب الاستقالة وقرار قبولها برضاء صحيح — انطباق الحكم المقرر في المادة ١٢٤ منى — تطبيق القضاء الاداري لهذا النص لا باعتباره ملزما بتطبيقه ، بل بحسبانه مقرر لاصل طبعى هو وجوب تنفيذ العقود والالتزامات بحسن نية .

ملخص الحكم :

لئن كان تقديم الاستقالة وقبولها ليس عملية تعاقدية تنتهى بها خدمة الموظف ، بل هي عملية ادارية ، بشرها الموظف بطلب الاستقالة ، وتنتهى الخدمة بقرار الاداري الصادر بقبول هذا الطلب الذى هو سبب هذا القرار ، الا انه لما كان طلب الاستقالة هو مظهر من مظاهر ارادة

الموظف في اعتزال الخدمة ، والقرار بقبول هذا الطلب هو بدوره مظهر من مظاهر ارادة الرئيس الادارى في قبول هذا الطلب واحداث الاثر القانونى المترتب على الاستقالة ، كان لزاما ان يصدر طلب الاستقالة وقرار قبولها برضاء صحيح ، يفسده ما يفسد الرضا من عيوب. كما يزيل هذه العيوب أو يستط الحق في التمسك بها ما يتقضى بها القانون في هذا الخصوص . كما يجب التنبيه الى انه بالرغم من أن القضاء الادارى غير ملزم بتطبيق المادة ١٢٤ من القانون المحنى إلا أنه يجب انزال الحكم على مقتضاه . لأن هذا المتقضى يرتد الى أصل طبيعى هو وجوب تنفيذ العقود والالتزامات بحسن نية ، ما دام النابت أن تمسك المدعى بالخط الذى وقع فيه ووقعت فيه الإدارة يتعارض مع ما يقضى به حسن النية .

(طعن ١٧٠٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٢/٢٣)

قاعدة رقم (١٢٥)

المبدأ :

السلطة التى تملك الموافقة على قبول استقالة العاملين من الفئة الأولى — المبدأ الدستورى هو الا اجبار في تولى الوظائف والاستمرار فيها الا في الاحوال المنصوص عليها في القانون — طلب الاستقالة الذى يقدم من العامل ان هو الا افصاح عن ارادته في ترك الخدمة ولذلك اعتبرت الاستقالة من اسباب انتهاء الخدمة طبقا للقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام — النص في كل من هذين القانونين على تحديد الاداة القانونية اللازمة للتعين في وظائف الإدارة العليا ، ومن بينها وظائف الفئة الأولى ، لا يعتبر تحديدا في ذات الوقت وبالضرورة للاداة القانونية اللازمة لقبول استقالة العامل — السلطة التى تملك قبول استقالة العاملين من الفئة الأولى الخاضعين لاحكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ هي السلطة المختصة طبقا للمادة الثانية من مواد اصدار هذا القانون — السلطة المختصة بقبول استقالة العاملين من الفئة الأولى بالقطاع العام هي رئيس مجلس إدارة المؤسسة أو رئيس مجلس إدارة الشركة حسب الاحوال .

ملخص الفتوى :

ان هذا الموضوع عرض على الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والتشريع بجلستها المنعقدة فى ٨ من مارس سنة ١٩٧٢ فاستبان لها ان المؤسسة المصرية العاملة للنقل البحرى كانت قد استطلعت رأى ادارة الفتوى للجهازين المركزيين لتنظيم والإدارة والمحاسبات فى شأن تحديد السلطة التى تملك اصدار قرار قبول الاستقالة بالنسبة للعاملين بالمؤسسة وشركاتها من الفئتين الأولى والثانية . وقد رأت ادارة الفتوى بكتابها رقم ٤٠٧ المؤرخ فى ١٩ من يناير مسنة ١٩٦٨ ان لائحة نظام العاملين بالقطاع العام الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ قد رسمت طريقا وحددت أداة قانونية يتم بها تعيين العاملين فى الفئة الأولى والفئة الثانية فنصت المادة الثامنة منها على انه « ويكون التعيين فى وظائف الفئة الثانية بقرار من الوزير المختص » . أما التعيين فى وظائف الفئة الأولى وما يعطوها فيكون بقرار من رئيس الجمهورية . » .

وخلصت الفتوى من ذلك الى ان السلطة التى تملك التعيين تكون بذاتها هى السلطة التى تملك البت فى طلب الاستقالة باعتبارها السلطة التى تملك صلاحية تقدير دخول العامل الخدمة وتركه اياها ومن ثم فان قبول استقالة العاملين من الفئة الأولى لا يكون الا بقرار جمهورى كما ان قبول استقالة العاملين من الفئة الثانية لا يكون الا بقرار من الوزير المختص .

وهذه عقيبت الوزارة على هذا الراى بقولها ان كثيرا من جهات الادارة ترى انه طالما ان صاحب الشأن قد قدم استقالته وقبلتها الجهة الادارية المسؤولة فان امر قبولها يمكن ان يكتفى فى شأنه بموافقة رئيس الجهة الادارية التى يتبعها باعتبارها رأس السلم الإدارى فى هذه الخصوصية او بموافقة الوزير المختص دون ما حاجة الى امصدار قرار جمهورى بذلك بالنسبة للعاملين من الفئة الأولى فارادة العامل واضحة فى ترك الخدمة .

ومن حيث انه وفقا للمبادئ التى تضمنها الدستور الدائم فى المادتين ١٣ و ١٤ فان العمل حق وواجب وشرف تكلمه الدولة . ولا يجوز فرض أى عمل جبرا على المواطنين الا بمقتضى قانون ولاداء خدمة عامة وبمقابل

عادل كما أن الوظائف العامة حق للوطنيين وتكليف للعالمين بها لخدمة الشعب ومن ثم فإن المبدأ الدستوري هو ألا اجبار في تولي الوظائف والاستمرار فيها إلا في الأحوال المنصوص عليها في القانون ..

ومن حيث أن طلب الاستقالة الذي يقدم من العامل أن هو إلا انصاح عن ارادته في ترك الخدمة ولذلك أعتبرت الاستقالة من أسباب انتهاء الخدمة طبقاً للمادة (٧٠) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة والمادة (٦٤) من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين بالقطاع العام .. وقد نظم كلا القانونين كيفية ممارسة العامل لحقه في ترك الخدمة فنصت المادة (٧٢) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أن « للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة .. ولا تنتهي خدمة العامل إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ويجب البت في الطلب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه والا اعتبرته الاستقالة مقبولة بحكم القانون .. » كما تضمنت المادة (٦٧) من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ نصاً مقابلاً يقضي بأن « يكون للعامل أن يقدم استقالته .. ويجب البت في الطلب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه والا اعتبرته الاستقالة مقبولة بحكم القانون .. » . وعلى هذا النحو لقد أكدت تشريعات العاملين المبدأ الدستوري بالأجبار في تولي الوظائف العامة والبقاء فيها ..

ومن حيث أنه ولئن كان المشرع في كلا انقائونين المشار إليهما قد حدد الإداة القانونية اللازمة للتميين في وظائف الكادر الملحق بهما بأن نص في المادة (١٢) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أن « يكون التعيين في وظائف الإدارة العليا بقرار من رئيس الجمهورية ويكون التعيين في الوظائف الأخرى بقرار من السلطة المختصة .. » كما نص القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ في المادة (٥) على أنه « فيما عدا رئيس مجلس الإدارة وأعضاء مجلس الإدارة الذين يعينون بقرار من رئيس الجمهورية يكون التعيين في وظائف الإدارة العليا بقرار من الوزير المختص .. » — لئن كان ذلك — فإن هذا التحديد للإداة القانونية اللازمة للتميين في وظائف الإدارة العليا — ومن بينها وظائف الفئة

الأولى — لا يعتبر تحديداً في ذات الوقت وبالضرورة للأداة القانونية اللازمة لقبول استقالة العامل إذ يتعين للتقيد بهذا الاداة القانونية النص على ذلك صراحة .

ونظراً للخلاف الجوهرى بين التعيين — الذى هو افتتاح لعلاقة وظيفية يتقلد بها العامل الوظيفة ويخول صلاحياتها ويباشر مسؤولياتها فى خدمة الحكومة أو القطاع العام بما ينرب على ذلك من آثار تتمكس على سير العمل بأجهزة اتولة ومؤسساتها العامة — وبين ترك الخدمة بناء على استقالة العامل الذى غالب ما يجاب الى طلبه بحسبان أن تولى الوظائف وتركها آخر فيه طبقاً للبدأ الدستورى سالف الذكر ، فمن ثم اذا مقرر المشرع أن يكون التعيين فى وظائف الإدارة العليا بقرار يصدر من رئيس الجمهورية نظراً لأهمية هذه الوظائف بحسب وضمها ومسئوليتها فى جهاز الدولة ، من ترك الخدمة نهذه الوظائف بناء على الاستقالة ليس بذات الأهمية أو الأثر الذى ينتج من التعيين فيها ولا يقتضى تقدير تبرؤ الاستقالة منها — والحال كذلك — تقديراً لصالح عامة فى جوانب متعددة كالشأن فى التعيين وإنما ينحصر تقدير مصلحه العمل بالجهة التى يعمل بها العامل طائب الاستقالة وهو الأمر الذى يقدره رأس هذه الجهة والمسئول عن نشاطها فيكون هو السلطة المختصة بإصدار قبول الاستقالة أو إرجاء قبولها أو رفضها دون ما حاجة الى استصدار قرار من رئيس الجمهورية بذلك .

وهذا التخلل اذ يتفق مع نص المادة (٢) من مواد اصدار القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار اليه اذى يجرى على أنه (فى تطبيق احكام هاذ القانون بقصد ، ١ — ٢ — بالسلطة المختصة) (١) الوزير المختص ،

(ب) المحافظ المختص .

(ج) رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختص « — فانه ايضا تليه الاعتبارات التى تقتضى سرعة البت فى طلب قبول الاستقالة قبل انقضاء الأجل الذى حدده القانون للبت فيها والا اعتبرت مقبولة بحكم القانون ، ونم يخرج القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ المشار اليه على هذا النظر .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن السلطة التى تملك قبول
استقالة العاملين من الفئة الأولى الخاضعين لأحكام القانون رقم ٥٨
لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة هى السلطة المختصة
طبقا للمادة الثانية من مواد إصدار هذا القانون . أما بالنسبة للعاملين
من الفئة الأولى الخاضعين لأحكام القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ بإصدار نظام
العاملين بالقطاع العام فإن السلطة المختصة بقبول استقالاتهم هى
رئيس مجلس إدارة المؤسسة العامة أو رئيس إدارة الشركة حسب الأحوال .
(غوى ٢١١ فى ١٩٧٢/٣/١١)

قاعدة رقم (١٢٦)

المبدأ :

وقوع الاستقالة تحت تأثير الغلط فى فهم القانون من جانب الإدارة
ومقدم الاستقالة — زوال عيب فساد الرضا — لا وجه للتمسك بعد ذلك
بهذا العيب .

ملخص الحكم :

إذا كان الثابت أن الموظف والإدارة ، حين تقديم الاستقالة وحين
قبولها ، قد وقع كلاهما تحت تأثير الغلط فى فهم القانون ، باعتقاد أن الموظف
مقدم الاستقالة كان ممن يفيدون من قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦
من ديسمبر سنة ١٩٥٣ ، الذى كان يشترط لإفادة من أحكامه أن يكون
للموظف المستقبل مدة خدمة محسوبة فى المعاش تبلغ خمس عشر سنة ،
فإن الإدارة قد تأملت بعد ذلك بما يحق ما طلبه الموظف ، وامتناله فى استقالاتهم
من حيث صرف المبالغ المستحقة لهم فى صندوق الادخار كاملة بما فى ذلك
حصة الحكومة ، فليس ثمة ما يوجب إلغاء القرار الصادر بقبول الاستقالة
بحجة أن تقديم طلبها والقرار بقبولها كلاهما قد وقع تحت تأثير الغلط فى فهم
القانون ، ومرد ذلك الى أصل طبيعى يتعلق بزوال عيب فساد الرضا
بسبب الغلط رددته المادة ١٢٤ من القانون المدنى ، حيث نص على أنه

« ليس لمن وقع في غلط أن يتمسك به على وجه يتعارض مع ما يقضى به حسن النية ، ويبقى بالأخص ملزما بالمعقد الذى قصد ابرامه اذا اظهر الطرف الاخر استمداه لتنفيذ هذا المعقد » .

(طعن ١٧٠٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/٢٣) .

قاعدة رقم (١٣٧)

المبدأ :

للاستقالة مظهر من مظاهر ارادة الموظف في اعتزال الخدمة ويجب ان تصدر برضاء صحيح يفسده ما يفسد الرضاء من عيوب ومنها الاكراه — توافر عناصر الاكراه فى حيلة تقديم الموظف الطلب تحت سلطان رهبة بتنها الادارة فى نفسه دون حق وكانت قائمة على اساس — للمحكمة ان تستمد اقتناعها من وقوع الاكراه بظروف الحال — توافر هذا العيب يبطل طلب الاستقالة ويبطل تبعا لذلك قبول الاستقالة المبنى عليه — مثال ذلك اعتقال عضو مجلس الدولة مع توقيت مطالبته بالاستقالة والعميلة التى لا يست قبولها وابلاغها الى سلطات التحقيق تفسر بجلاء انها كانت مطلوبة اساسا بغرض التحلل من الضمانات التى احاط بها القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ الطاعن باعتباره من اعضاء مجلس الدولة غير القابلين للعزل حتى يمكن احالته الى المحاكمة الجنائية دون اتباع ما يقضى به القانون لمن هم فى مركزه القانونى .

اثر ذلك — ان طلب الاستقالة يكون قد صدر عن غير ارادة حسرة تحت تأثير الاكراه المفسد للرضا والاختيار ويعتبر باطلا ويبطل تبعا لذلك قرار قبول الاستقالة المبنى عليه — القرار الصادر فى هذا الشأن بمثابة فصل عادى لا يختص به رئيس الوزراء .

ملخص الحكم :

ان طلب الاستقالة باعتباره مظهرا من مظاهر ارادة الموظف في اعتزال الخدمة يجب ان يصدر برضاء صحيح ، فيفسده ما يفسد الرضاء من عيوب ومنها الاكراه اذا توافرت عناصره ، بان يقدم الموظف الطلب تحت سلطان رهبة بتنها الادارة فى نفسه دون حق وكانت قائمة على اساس بان كانت

ظروف الحال تصور له خطرا جسيما محققا يهدده ، هو أو غيره في النفس أو الجسم أو الشرف أو المال ، ويراعى في تقدير الاكراه جنس من وقع عليه الاكراه ومسه وحالته الاجتماعية والصحية وكل ظرف آخر من شأنه ان يؤثر في جسيملته .

ومن حيث ان الاوراق وان كانت خفوا من الدليل الذي يؤيد الطاعن فيما اثاره من ان المباحث العسكرية قد مارست معه صنوف التعذيب التي اثار انيها لدفعه مكرها الى التقدم بطلب الاستقالة وكانت المحكمة قد ارات ان تحقيق وقائع هذا التعذيب عن طريق سماع الشهود الذين استشهد بهم الطاعن أو احواله الى الطب الشرعى للكشف عما به من آثار هذا التعذيب لن يكون منتجا بعد ان انقضى ما يقرب من ثمانى سنوات على تاريخ القبض على الطاعن وبالتالي ينعذر اثبات ان ما قد يكون عالقا به من آثار التعذيب قد تم نبيل بطلب الاستقالة أو كان بمناسبتها . والامر وان كان كذلك الا ان المحكمة نرى من اشروف والملابسات التي احوطت بتقديم طلب الاستقالة وقبولها ما يقطع في ان الطاعن لم يتقدم بهذه الاستقالة عن رغبة صحيحة ورضاء طليق من الاكراه . وتستند المحكمة اقتناعها من ان الطاعن تقدم بصب استقالته وهو مودع بالسجن الحربى تحت امرة التائبين عليه وخاضع لسلطانهم . وقد اتسمت التصرفات التى اتخذت حياله منذ الوهلة الأولى بمخالفة القانون وخرق احكامه . فقد تولت المباحث العامة بناء على طلب منشى المباحث العامة فرع القاهرة القبض على الطاعن وتفتيش منزله في ٢٤ من اغسطس سنة ١٩٦٥ وظل مقبوضا عليه قرابة الاربعة اشهر دون تحقيق يجرى معه اللهم الا المذكرة التى حررها بخطه في ٢٧ من اكتوبر سنة ١٩٦٥ وذلك دون ثمة مبرر ظاهر ، كما اهلكت كل الجهات المعنية ما قضى به قانون مجلس الدولة الصادر به القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ من ضمانات خاصة باعضائه . فننتها المادة ٦٤ من القانون المذكور حين نصت على « ويكون النواب غير قابلين للعزل متى امضوا ثلاث سنوات متصلة في وظيفتهم .. ويسرى بالنسبة الى هؤلاء سائر الضمانات التى يتمتع بها القضاة وتكون لجنة التأديب والتظلمات هى الجهة المختصة في كل ما يتصل

بهذا الشأن » وانصحت المذكرة الايضاحية لقانون مجلس الدولة الصادر به القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ الذي نقلت عنه المدة المذكورة ، على ان النص الخاص بسائر الضمانات التي يتمتع بها القضاة يشمل الضمانات المتعلقة بالقبض عليهم واستمرار حبسهم وتحديد المحكمة المختصة وكل ما يتصل بهذا الشأن . وقد اوردت المادة ١٠٦ من قانون السلطة القضائية الصادر به القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٦٥ والذي عمل به اعتبارا من تاريخ نشره في ٢٢ من يولية سنة ١٩٦٥ قبل تاريخ القبض على الطاعن ، الضمانات المقررة للقضاة والتي يتمتع بها اعضاء مجلس الدولة غير القابلين للعزل بالتطبيق لحكم المادة ٦٤ سالف الذكر ، ومنهم الطاعن الذي عين نائبا بالمجلس اعتبارا من ٧ من اغسطس سنة ١٩٦٢ وكان قد امضى بذلك اكثر من ثلاث سنوات متصلة في وظيفته عند القبض عليه في ٢٤ من اغسطس سنة ١٩٦٥ . وكان من مقتضى ذلك ان يتمتع بالضمانات التي اسبغها القانون على اعضاء مجلس الدولة غير القابلين للعزل ومنها عدم جواز القبض عليه او حبسه احتياطيا الا بعد الحصول على اذن من لجنة التأديب والتظلمات . كما كان يتمتع عند القبض عليه في حالة التماس ان يرفع الامر الى هذه اللجنة في مدة الاربعة والعشرين ساعة التالية لتقرر اما استمرار حبسه او الامراج عنه بكفالة او بغير كفالة مع تحديد مدة الحبس في القرار الذي يصدر بالحبس او باستمراره ومراعاة هذه الاجراءات كلما روى استمرار الحبس الاحتياطي بعد المدة التي قررتها اللجنة ، وعدم جواز اتخاذ اى اجراء من اجراءات التحقيق معه او رفع الدعوى الجنائية عليه في جنابة او جنحة الا باذن من اللجنة المذكورة وبناء على طلب النائب العام كما كان يتمتع حبسه وتنفيذ العقوبة المقيدة للحرية بالنسبة له في اماكن مستقلة عن الاماكن المخصصة لحبس السجناء الآخرين . ورغما عن كل هذه الضمانات القانونية فقد اهلكت كل الجهات المعنية اعمال هذه الاحكام جملة وتفصيلا وانفردت بالقبض على الطاعن وحبسه احتياطيا دون عرض الامر على لجنة التأديب والتظلمات لتفارس اختصاصاتها بالنسبة له مهدرة بذلك اهم الضمانات المقررة قانونا لرجل القضاء . كما ان مجلس الدولة رغم عليه بالقبض على الطاعن وحبسه منذ البداية لم يتحرك للتعرف على ما نسب الى احد اعضاءه ليحقق له الضمانات القانونية سالف الذكر .

ولا ريب أن من شأن هذه التصرفات ما يزعزع ثقة الطاعن في أن السيادة كانت للقانون ولا حكمه ، وبالتالي فإن ما وقر في نفسه من أن الغلبة كانت لمنطق القوة دون منطق القانون وضمائنه ، كان له ما يبرره ومن ثم فإن ما أثاره الطاعن من أن الاستقالة التي تقدم بها كان مبعثها الإكراه المفسد للرضا يقوم على أساس سليم من الواقع والقانون إذ لم يكن له من سبيل إلا الإذعان لطلب الاستقالة وهو حبيب في السجن الحرى مقيد الحرية منكمض الضمائم القانونية .

ومن حيث أنه مما يؤكد هذا النظر أن المحكمة لم تستشف من الأوراق ثمة مصلحة للطاعن تبرز التقدم بطلب الاستقالة في ٧ من فبراير سنة ١٩٦٦ بعد أن أمضى حوالى ستة أشهر على تاريخ القبض عليه دون أن يفكر فيها وكان التحقيق معه قد انتهى أو كاد منذ ١١ من ديسمبر سنة ١٩٦٥ . والواقع من الأمر أن الرغبة كانت قد اتجهت إلى تقديم الطاعن إلى محكمة أمن الدولة لمحاكمته جنائيا مع المتهمين الآخرين وكان الأمر يتطلب استئذان لجنة التأديب والتظلمات في رفع الدعوى الجنائية ضده على ما تنص به الضمانات المقررة قانونا لأعضاء مجلس الدولة سلفة البيان ، إلا أن الاتجاه السائد كان يسير منذ البداية على عدم الالتزام بأى ضمانة مقررّة للطاعن والاعراض عن الالتجاء إلى لجنة التأديب والتظلمات فيما قضى به القانون ومن هنا كانت مصلحة واضحة للضغط على الطاعن ليتقدم باستقالته حتى تسحب النيابة العامة في حل من اتخاذ إجراءات استئذان لجنة التأديب في رفع الدعوى الجنائية ضده . وهذا الهدف واضح الدلالة من ظروف التقدم بالاستقالة وماتى ذلك من إجراءات فقد بعثت إدارة السجن انحرى بالطاعن إلى مجلس قيادة الثورة في ٧ من فبراير سنة ١٩٦٦ ليتقدم بطلب الاستقالة إلى السيدين رئيس نيابة أمن الدولة العليا وأمين عام مجلس الدولة بينما كان الوضع الطبيعي أن يتقدم بها إلى إدارة السجن أو إلى المحقق ، وكان ذلك لمسيب غير معقول إلا أن يكون للإجاء بأن الطاعن تقدم باستقالته عن طواعية واخفيل . ثم عرضت الاستقالة على السيد رئيس الوزراء حيث أصدر قراره بقبولها في ١٣ من فبراير سنة ١٩٦٦ وفي لفة بالية أبلغت الواقعة إلى مجلس الدولة فقام الأمين العام به بإبلاغها شفاهة إلى السيد

رئيس نيابة أمن الدولة الذي أبلغها بدوره الى السيد وكيل النيابة المحقق أثناء وجوده في السجن الحربي وتم ذلك كله في ذات اليوم وهو يوم ١٢ من فبراير سنة ١٩٦٦ الذي فتح فيه السيد وكيل النيابة المحقق محضره الساعة الرابعة وأربعين دقيقة مساء بالسجن الحربي ووجه الإنهام فيه الى الطاعن لأول مرة ثم أحيل مع بلتي المتهمين الى المحاكمة في ١٥ من فبراير مسنة ١٩٦٦ . وتوقيت المطالبة بهذه الاستقالة والعجلة التي لا يست قبولها وإبلاغها الى سلطات التحقيق تفسر بجلاء انها كانت مطلوبة اساسا بغرض التدخل من الضمانات التي أحيل بها القانون الطاعن باعنيته من أعضاء مجلس الدولة غير القابلين للعزل ، حتى يمكن إحالته الى المحاكمة الجنائية دون اتباع ما يقضى به القانون لمن هم في مركزه القانوني من وجوب عرض الموضوع وأخلته وملابسته على لجنة التأديب والتظلمات بمجلس الدولة قبل رفع الدعوى الجنائية ضده لتأذن او لا تأذن برفع الدعوى . وقد تحقق ذلك بإحالة الطاعن الى المحاكمة بعد يومين فقط من تاريخ قبول الاستقالة . ولا تتصور المحاكمة أن يسمى انطاعن ، وهو من رجال القانون الذين يتركون ما لهم من حقوق وضمانات . الى التقدم بطلب استقالة مختارا وفي هذا الوقت بالذات ما لم يكن ذلك نتيجة رهبة حقيقية عتاناها ولم يتو على تحملها او مقاومتها .

ومن حيث ان طلب الاستقالة وقد صدر على ما سلف بيانه عن غير ارادة حرة تحت تأثير الاكراه المفسد لرضا والاحتيال . فانه يعتبر باطلا ويبطل نهما لذلك قرار قبول الاستقالة المبنى عليه . وبناء عليه يكون القرار المطعون فيه الصادر بقبول استقالة الطاعن في الواقع من الامر اقالة غير مشروعة او هو بمثابة الفصل العادي وهو ما لا يختص به السيد رئيس الوزراء الذي قبل الاستقالة .

(طعن ٤٢ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٧٢/٦/٩) .

قاعدة رقم (١٢٨)

المبدأ :

وجوب استناد الاستقالة الى ارادة خالية من عيوب الرضاء —
الاكراه المفسد للرضاء — اشتغاله على عنصرين : موضوعى ونفسائى .

ملخص الحكم :

ان طلب الاستقالة باعتباره مظهرا من مظاهر ارادة الموظف في اعتزال
الخدمة يجب ان يصدر برضاء صحيح : فيفسده ما يفسد الرضاء من عيوب
ومنها الاكراه ان توافرت عناصره . بأن يقدم الموظف الطلب تحت سلطان
رهبة يحتملها الادارة في نفسه دون حق ، وكانت قائمة على اساس . بأن
كانت ظروف الحال تصور له أن خطرا جسديا محدقا يهدده هو أو غيره في
النفس أو الجسم أو الشرف أو المال . ويراعى في تقدير الاكراه جنس من
وقع عليه هذا الاكراه وسنه وحالته الاجتماعية والصحية وكل ظرف آخر
من شأنه ان يؤثر في جسامته .

فالاكراه يشتغل على عنصرين : عنصر موضوعى هو الوسائل التى
تولد الايماذ بخطر جسيم محقق بالنفس أو المال ، وعنصر نفسائى هو
الرهبة التى تبعثها تلك الوسائل في النفس فتحصل الموظف على تقديم
الاستقالة .

(طعن ١٥٨ لسنة ١ ق — جلسة ١١/٥/١٩٥٥) .

قاعدة رقم (١٢٩)

المبدأ :

وجوب استناد الاستقالة الى ارادة خالية من عيوب الرضاء — الاكراه
المفسد للرضاء — العناصر التى تساعد على تغييره .

ملخص الحكم :

ان طلب الاستقالة باعتباره مظهرا من مظاهر ارادة الموظف ق
اعتزال الخدمة يجب أن يصغر برضاء صحيح ، فيفسده ما يفسد الرضاء
من عيوب ، ومنها الاكراه ان توافرت عناصره ، بأن يقدم الموظف الطلب
تحت سلطان رهبة بمقتها الإدارة في نفسه دون حق وكانت قائمة على
اساس ، بأن كانت ظروف الحال تصور له أن خطرا جسيما محدقا يهدده
هو أو غيره في النفس أو الجسم أو الشرف أو المال ، ويراعى في تقدير
الاكراه جنس من وقع عليه الاكراه وسنه وحالته الاجتماعية والصحية وكل
ظرف آخر من شأنه أن يؤثر في جسامته .

(طعن ٢٥٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٦/٦/١٦) .

قاعدة رقم (١٤٠)

المبدأ :

الاكراه المفسد لرضاء المستقبل — وجوب أن يمتث الرهبة بوسائل
غير مشروعة ولغاية غير مشروعة .

ملخص الحكم :

يجب لكي يكون ثمة اكراه مفسد للرضا أن تبعث الرهبة بغير حق ،
أي بوسائل غير مشروعة ، ولغاية غير مشروعة ، ومن ثم فلا تشريب على
الإدارة — وهى في مقام تطبيق قرارى مجلس الوزراء الصالحين في ٤ و ٢٥
من نوفمبر سنة ١٩٥٣ — أن هى بصرت موظفا ممن يعينهم هذان القراران
بالمزايا التى يفيد منها لو أنه اعتزل الخدمة بالتطبيق لاحكامها ، وبصرته
في الوقت ذاته بما قد يتعرض له من احتمال تطبيق القانون رقم ٦٠٠ لسنة
١٩٥٣ في حقه ، ثم تركت له التقدير في هذا الشأن ، اذ الإدارة في مسلكها
هذا لم تتخذ وسائل غير مشروعة أو تنحرف بسلطتها عن الغاية المشروعة ،
بل سلكت المسلك الواجب بحكم وظيفتها في القيام على تنفيذ القوانين

واللوائح وتحقيق المصلحة العامة المتصودة منها ، وهى مخاطبة بمقتضى القرارات المذكورين للعمل على تحقيق أغراضها . فها تتخذ من موقوفيل موظف بمناسبة تطبيقها يكون — والحالة هذه — مشروعا فى الوسيلة والغاية معا . ولا يغير من هذا النظر التبصر فى الوقت ذاته باحتسالى التعرض لتطبيق القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ الذى ينطوى على مزايا اقل . ويجعل الموظف فى مركز اسوا لو طبق فى حقه ، لان ذلك لو صح من جانب الادارة يكون ايضا فى ذاته مسلكا مشروعا فى وسيلته وغايته . ما دام هو قانونا من قوانين الدولة الواجبة التطبيق .

(طعن ١٧٠٣ لسنة ٢ ق — جسة ١٩٥٧/١١/٩) .

قاعدة رقم (١٤١)

المبدأ :

اكراه — طلب الاستقالة هو ركن السبب فى القرار الادارى الصادر بقبولها — وجوب صدوره عن رضاء صحيح — يفسده ما يفسد الرضا من عيوب ومنها الاكراه — خضوع الاكراه باعتباره مؤثرا فى صحة القرار لتقدير المحاكم الادارية فى حدود رقبتها لمشروعية القرارات الادارية — خضوعه كذلك لرقابة المحكمة العليا فى تعقيها على احكام تلك المحاكم .

ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكمة قد جرى على ان طلب الاستقالة هو ركن السبب فى القرار الادارى الصادر بقبولها ، وانه يلزم لصحة هذا القرار ان يكون الطلب قائما لحين صدور القرار مستوفيا شروط صحته شكلا وموضوعا . وان طلب الاستقالة باعتباره مظهرا من مظاهر ارادة الموظف فى اعتزال الخدمة يجب ان يصدر برضاء صحيح ، فيفسده ما يفسد الرضا من عيوب ، ومنها الاكراه ان توافرت عناصره ، بان يقدم الموظف الطلب تحت سلطان رهبة تبعثها الادارة فى نفسه دون حق ، وكانت قائمة على

أساس : بينما كانت ظروف الحال تصور له خطرا جسيما محققا بهدده هو أو غيره في النفس أو انجسم أو الشرف أو المال . ويراعى في تقدير الاكراه جنس من وقع عليه هذا الاكراه وسنه وحالته الاجتماعية والصحية وكل ظرف آخر من شأنه ان يؤثر في جسامته وان الاكراه باعتباره مؤثرا في صحة القرار الإدارى — يخضع لتقدير المحكم الإدارية في حدود رقابتها لمشروعية القرارات الإدارية ، كما يخضع لرقابة المحكمة العليا في تعييبها عنى احكام تلك المحكم ..

(طعن ٥٨٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٢/١١/١٩٦٦) .

قاعدة رقم (١٤٢)

المبدأ :

تصبح الجهة الإدارية لصاحب الشأن لما قد يترتب على الشكوى المقدمة ضده من احالة الامر على النيابة الإدارية وما قد يجره ذلك من ادلائه الى المحاكمة — اختياره الاستقالة — لا تثريب على مسلك الجهة الإدارية .

ملخص الحكم :

لا تثريب على الجهة الإدارية ان هى بصرت الطاعن بما قد يترتب على الشكوى من احالة الامر الى النيابة الإدارية وما قد يجره ذلك من احالته الى المحاكمة ، ثم تركت له التقدير في هذا الشأن فاختر هو اهون الضررين ، اذ الإدارة بمسلكها هذا لم تتخذ وسيلة غير مشروعة ، ولم تحرف بسلطتها عن الغاية المشروعة بل انها سلكت المسلك انسوى الواجب عليها اتباعه .

(طعن ٥٨٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٢/١١/١٩٦٦) .

قاعدة رقم (١٤٣)

المبدأ :

القبول الضمنى للاستقالة — لا يتحقق الا بفوات المدة التى حددها القانون دون أن تصدر الإدارة قرارا صريحا فى الطلب — العبرة بتاريخ صدور القرار الإدارى الذى يحدد موقف الإدارة من الطلب وليس بتاريخ ابلاغ هذا القرار الى صاحب الشأن ذاته او الى الجهات التى يتبناها .

ملخص الحكم :

لا حجة فيها يذهب اليه المدعى . مؤيدا بالحكم المطعون فيه . من أن طلبه ترك الخدمة قد اعتبر مقبولا بقوة القانون بمضى ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه اياه دون ابلاغه برفض الجهة الادارية له ، اذ العبرة انها هى بتاريخ صدور القرار الإدارى الذى حدد موقف الإدارة من طلبه وكشف عن ارادتها القاطعة فى عدم اجابته اليه . لا بتاريخ ابلاغ هذا القرار الى صاحب الشأن ذاته او الى الجهات التى يتبناها .

(طعن ٢٤٢ لسنة ٩ ق — جلسة ١٤/٤/١٩٦٨) .

قاعدة رقم (١٤٤)

المبدأ :

الاستقالة المعلقة على شرط — اعتبارها كأن لم تكن — التمسك بهذا الحكم او النزول عنه — للجهة الادارية وحدها دون الموظف .

ملخص الفتوى :

انه وان كانت الاستقالة المعلقة على شرط تعتبر كأن لم تكن بالتطبيق للفترة الاخيرة من المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . الا ان هذا الحكم لم يوضع الا لمصلحة الجهة الادارية وحدها ، ومن ثم فلها ان تتهمسك به او تتنازل عنه وفقا لمقتضيات الصالح العام اى ان لها فى هذا الصدد ان تقبل الاستقالة بشروطها والا اعتبرت كأن لم تكن .

(فتوى ١٤٢ فى ١٣/٢/١٩٦١) .

قاعدة رقم (١٤٥)

المبدأ :

تقديم الاستقالة مع النص فيها على وجوب الاسراع في صرف مكافأة الخدمة أو المبلغ المستحق في صندوق الإنذار أيهما أكبر — عدم اعتبار هذه العبارة شرطا تعلق عليه الاستقالة قبولا أو رفضا .

ملخص الحكم :

إذا ثبت أن الموظف قدم استقالته ونص فيها على وجوب صرف مكافأته عن مدة خدمته أو المبلغ المستحق له في صندوق الإنذار أيهما أكبر وذلك « بمجرد تركه الوظيفة » ، فإن هذه العبارة لا تعتبر شرطا تعلق عليه الاستقالة قبولا أو رفضا ، وإنما هي لاتعدو أن تكون استثناءا للهمة في سرعة اتبام الصرف .

(طعن ١٧٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/٣/٢٢) .

قاعدة رقم (١٤٦)

المبدأ :

الانصاح عن الدافع على تقديم الاستقالة — ليس من شأنه اعتبارها مقترنة بأي قيد أو شرط .

ملخص الحكم :

أن مجرد انصاح المدعى في استقالته عن الدافع له على تقديمها وهو رغبته في ترشيح نفسه لعضوية مجلس الأمة ليس من شأنه اعتبارها مقترنة بأي قيد أو شرط .

(طعن ١٢٤٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/٣/١٨) .

قاعدة رقم (١٤٧)

المبدأ :

تضمن الاستقالة طلب تطبيق قانون المعاشات لا يعد من قبيل الشروط
التي تجعل الاستقالة كأن لم تكن طبقا لنص المادة ١١٠ من القانون ٢١٠
لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة .

ملخص الحكم :

ان الطلبين اللذين تقدم بهما المدعى يبدى فيها رغبته في الاستقالة
كها هو واضح من سياق عبارتهما غير مطلقين على أى شرط ، ذلك ان
طلب تطبيق قانون المعاشات في حقه ، وهو ما كان سيجرى حكمه عليه
دون حاجة الى التنبية اليه لو كان له وجه حق في ذلك لا يعد من قبيل
الشروط التي تجعل الاستقالة كأن لم تكن طبقا لنص المادة ١١٠ من
القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة المشار اليه ،
على أنه ايا كان وجه الرأي في مضمون الطلب الأول الذي أشار فيه المدعى
الى قانون المعاشات فان الطلب الثاني المقدم منه بعد ذلك الذي استند اليه
القرار المطعون فيه قد جاء خلوا من أى شرط مما ينفي أية مظنة يمكن ان
تساند المدعى فيها يتحمل فيه الآن ، وقد كان عليه ان يتدبر امره في ضوء
حكم القانون في شأن تسوية حالته قبل ان يقدم على الاستقالة اما وقد
تقدم بها وألح في قبولها بطلب آخر لم يذكر به أكثر من انه يطلب الموافقة
على قبول استقالته من الخدمة فلا تتريب على الوزارة ان هي قبلت
الاستقالة ورتبت عليها اثرها القانوني ، ومن ثم يكون القرار الصادر منها
في هذا الشأن قد جاء مطبقا لاحكام القانون .

قاعدة رقم (١٤٨)

المبدأ :

وفاة الموظف في ذات اليوم الذي عبر فيه عن رغبته في التخلي عن الخدمة المخصوص عليه في المائة التاسعة من القواعد المنظمة للمكافأة المستحقة للعاملين بالهيئة العامة للسكك الحديدية المقررة بالمشور (١) المصدق عليه من مجلس ادارتها في ١٢/٤/١٩٦٤ وقبل ان تقبل منه هذه الاستقالة — تحديد المكافأة المستحقة له على اساس انه انوفى وهو في الخدمة — صحيح لا تثيرب عليه .

ملخص الحكم :

مضى كان الثابت من اوراق الدعوى ان مورث المدعى قدم استقالته الى الهيئة العامة للسكك الحديدية في اول مايو سنة ١٩٥٤ ثم وافقته المنية في اليوم ذاته . ولم تكن الهيئة قد قبلت هذه الاستقالة بعد ومن ثم فان الجهة الادارية ، اذ حددت المكافأة المستحقة له على اساس انه توفى في الخدمة . نكون قد طبقت القانون تطبيقا صحيحا .

(طعن ٢٣٥ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/٢٠) .

قاعدة رقم (١٤٩)

المبدأ :

ارجاء قبول الاستقالة — احالة العامل الى المحاكمة التأديبية اثناء ارجاء — امتناع قبول الاستقالة — قبولها بعد انتهاء المحاكمة التأديبية مطبق القانون .

ملخص الحكم :

ان المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على ان « للعامل ان يقدم استقالته من وظيفته وتكون

الاستقالة مكتوبة ولا تنتهى خدمة العايل الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ويجب البت فى هذا الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة بقبولها بحكم القانون . ويجوز خلال هذه المدة تقرير ارجاء قبول الاستقالة لاسباب تتعلق بمصلحة العمل مع اخطار العامل بذلك . فاذا احيل العامل الى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته الا بعد الحكم فى الدعوى بغير عقوبة الفصل او الاحالة الى المعاش . ولما كان البادى من ظاهر الأوراق ن المدعى تقدم بطلب استقالة صريحة فى ٢٢ من سبتمبر سنة ١٩٦٧ وقررت الجهة الادارية ارجاء قبول استقالته لمصلحة العمل وأخطرته بذلك خلال مهلة الثلاثين يوما التى حددها القانون فانه يرتقب على ذلك استمرار قيام رابطة المدعى بوظيفته وعدم انقطاعها بتقديم طلب الاستقالة ولما كان المدعى قد احيل الى المحاكمة التأديبية فى هذه الاثناء نفذ اصبح متمتعاً على انجهة الادارية ان تقبل استقالته الا بعد صدور الحكم فى ادعوى التأديبية بغير عقوبة الفصل او الاحالة الى المعاش .

ومن حيث ان المستفيد من القرار المطعون فيه ان الجهة الادارية قد قبلت استقالة المدعى بعد صدور حكم المحكمة التأديبية سالف الذكر فى ١٩ من مايو سنة ١٩٦٩ واعتبرت خدمته منتهية من تاريخ بدء انقطاعه عن العمل فان قرارها يكون وانحالة هذه وبحسب ظاهر الأوراق مطابقاً للقانون .

(طعن ٥٤ لسنة ١٩ ق — جلسة ١٩٧٤/٢/٢)
قاعدة رقم (١٥٠)

المبدأ :

الانقطاع عن العمل قبل صدور قرار قبول الاستقالة يشكل مخالفة تأديبية تستوجب المؤاخذة — مجازاة العايل فى هذه الحالة بالفصل — عقوبة الفصل فيها مغالاة فى الشدة خروج على المشروعية — الجزاء المناسب هو خصم عشرة ايام من المرتب .

ملخص الحكم :

انه يبين من الاوراق أن الطاعن التحق بخدمة الجهاز المركزي للتعنية العامة والاقتصاد في يناير ١٩٦٥ في وظيفة مكتبية من الدرجة الثامنة ، وحصل أثناء الخدمة على مؤهل بكالوريوس التجارة في مايو سنة ١٩٧٠ ومن ثم قدم طلبا لتعيينه في وظيفة من الدرجة السابعة التخصصية من الوظائف المعلن عنها بالجهاز. بالاعلان رقم ٢ لسنة ١٩٧١ وان قرار تعيينه في هذه الوظيفة صدر في اول مايو سنة ١٩٧١ وانه انقطع عن عمله في ٣ من مايو سنة ١٩٧١ وقدم طلب استقالة من عمله فرد عليه الجهاز في ١٦ من مايو بدعوته الى العودة لعمله وفي ١٩ من مايو تبين أن رئيس الجهاز لم يوافق على طلب الاستقالة الا أنه لم يستجب وظل منقطعا عن العمل فتقررت حالته لهذا السبب الى المحاكمة التأديبية وقد قرر الطاعن في تحقيق النيابة الادارية انه انقطع عن عمله لانه قدم استقالته من وظيفته وان الباعث على تقديمها هو رغبته في طرق مجال العمل الحر لا سيما وقد تراخى الجهاز في تسوية حالته ووضع في الوظيفة المناسبة للمؤهل الذي حصل عليه وأضاف أن الجهاز استجاب لطلب استقالة ممثل تقدم به أحد زملائه في ابريل سنة ١٩٧١ وأن عمله في الوظيفة الكتابية التي كان يشغلها ليس له من الشأن او الاهمية ما يدعو الجهاز الى التمسك به فيهدر بذلك حقه في الاستقالة .

ومن حيث ان انقطاع الطاعن عن عمله وعدم استمراره فيه انتظارا لقرار الجهة الادارية بالبت في طلب الاستقالة الذي قدمه فور انقطاعه يعتبر مخالفة للمادة ٨٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة الذي قدم الطلب في ظله كما ان امتناعه عن العودة الى عمله بعد ابلاغه بالقرار الصادر بارجاء قبول الاستقالة يشكل مخالفة للمادة ٧٩ من القانون المذكور فانه يكون والحالة هذه قد خرج على مقتضى الواجب في اعمال وظيفته واستحق أن يوقع عليه الجزاء المناسب لهذه المخالفة .

ومن حيث أنه نفيًا ينطبق بالنفي على الحكم المطعون فيه بعدم ملامة الجزاء المقضى به فان قضاء هذه المحكمة قد جرى في مجال التعقيب على احكام المحاكم التأديبية بأن الجزاء يجب أن يكون عادلا بلن يخلو من

الاسراف في الشدة أو الامعان في الرافة لان كلا الامرين مجافى للمصلحة العامة ومن ثم فان عدم الملاعبة الظاهرة في الجزاء تخرجه عن حد المشروعية فتبطله ولما كان جزاء الفصل من الخدمة انذى انزله الحكم بالطاعن هو اشد الجزاءات التأديبية ومنتهاما في حكم قانون المصلحين المدنيين بالدولة الصادرة بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وفي حكم اقتريعت السابقة عليه واذا جرت احكام هذه القوانين المتماثلة على ايراد انواع الجزاءات التأديبية في صورة متدرجة تبدأ بالانذار وتنتهى بالفصل من الخدمة وحولت المحاكم التأديبية سلطة توقيع اى من هذه الجزاءات حتى ما كان منها داخلا اصلا في نصاب الجهة الادارية فانه يمتنع والحالة هذه ان توقع المحكة التأديبية الجزاء الذى تقدر ملاعبته لدى جسامته الذنب الادارى بغير مبالاة في الشدة ولا اسراف في الرافة كى يكون حكمها مطابقا للقانون مبرا من عيب عدم المشروعية ولما كانت المخالفة التى ارتكبها الطاعن — على ما سلف البيان — لم تبلغ من الجسامه أو الخطر الحد — الذى يقتضى معاقبته عنها بجزاء الفصل من الخدمة : لذلك يكون الحكم المطعون فيه قد خالف القانون نتجاوزه حد المشروعية في تقدير الجزاء الذى قضى به ، ومن ثم يمتنع الغرؤه ، والحكم بجزاء الطاعن بخمس عشرة ايام من مرتبه ، وهو الجزاء الذى قدرت هذه المحكة ملاعبته لدى خطورة الذنب الادارى الذى ارتكبه .

(طعن ٧٠٨ لسنة ١٨ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٢٩) .

قاعدة رقم (١٥١)

المبدأ :

القرار الصادر بانهاء خدمة العامل بعد رفض استقالته واحالته الى المحاكمة التأديبية قرار مخالف للقانون فضلا عن انطوائه على غصبسلطة المحكة التأديبية .

ملخص الحكم :

ان رئيس مجلس ادارة الهيئة العامة للتأمين الصحى اصدر قرارا في ٢٥ من مارس سنة ١٩٦٨ بانهاء خدمة كل من المختلفتين اعتبارا من ١٨ مايو سنة ١٩٦٧ تاريخ انقطاعها عن العمل ، وهذا القرار

اذ نظر اليه على انه قبول للاستقالة المريحة المقدمة من المخالفين فانه يكون قد صدر بالمخالفة لحكم المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .
التي تنص على أن للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته وتكون الاستقالة مكتوبة ولا تنتهى خدمة العامل الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ويجب البت في الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون . . ويجوز خلال هذه المدة تقرير أرجاء قبول الاستقالة لاسباب تتعلق بمصلحة العمل مع اخطار العامل بذلك فاذا احيل العامل الى المحاكمة التأديبية فلا تتبل استقالته الا بعد الحكم في الدعوى بغير عقوبة الفصل او الاحالة الى المعاش ذلك أن رئيس مجلس ادارة الهيئة أشر على الاستقالة في ٢٠ من مايو سنة ١٩٦٧ أى بعد تقديمها بثلاثة ايام بعدم قبولها وقد اضطرت المخالفتان في ٢٣ من مايو سنة ١٩٦٧ بوجوب العودة الى العمل والا اتخذت ضدها الاجراءات التأديبية وقد اتخذت هذه الاجراءات فعلا وتم ايداع أوراق الدعوى التأديبية التي اقيمت ضدهما بسكرتارية المحكمة التأديبية في ٣٠ من يناير سنة ١٩٦٨ ومن ثم فان قرار رئيس مجلس ادارة هيئة التلحين انصحى الصادر في ٢٥ من مارس سنة ١٩٦٨ أى بعد احالتها الى المحاكمة التأديبية بانتهاء خدمتهما يكون قد صدر بالمخالفة لحكم المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالف الذكر .

ومن حيث انه اذا نظر الى قرار رئيس مجلس ادارة هيئة التلحين الصحى بانتهاء خدمة المخالفتين على انه تقرير لحكم المادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فانه يكون قد صدر بالمخالفة لحكم هذه المادة كذلك اذ تنص المادة ٨١ سالف الذكر على أنه يعتبر العامل مقبدا استقالته اذا انقطع عن عمله بغير اذن خمسة عشر يوما متتالية ولو كان الانقطاع عقب اجازة مرخص له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انقطاعه كان بغير مقبول . . فاذا لم يقدم العامل أسبابا تبرر الانقطاع او قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل ولا يجوز اعتبار العامل مستقيلا اذا كان قد اتخذت ضده اجراءات تأديبية خلال الشهر التالي لتركه العمل واذا كان الثابت من الاوراق أن رئيس مجلس ادارة هيئة التلحين الصحى قد أشر في اول يونية سنة ١٩٦٧ — أى بعد ثلاثة عشر يوما من تاريخ ترك المخالفتين العمل باخذ الاجراءات

التأديبية صدها ومن ثم فما كان يجوز انتهاء خدمتهما استنادا الى انتطاعهما عن العمل أكثر من خمسة عشر يوما متتالية بالمخالفة لحكم المادة ٨١ سالفه الذكر .

ومن حيث ان القرار الذى اصدره رئيس مجلس ادارة هيئة التأمين الصحى فى ٢٥ من مارس سنة ١٩٦٨ بانتهاء خدمة المخالفين اعتبارا من ١٨ من مايو سنة ١٩٦٧ بالرغم من انها كانتا قد احيلتا الى المحاكمة التأديبية ولودعت أوراق الدعوى التأديبية المتالة ضدها سكرتارية المحكمة التأديبية فى ٢٠ من يناير سنة ١٩٦٨ لا ينطوى على مجرد مخالفة لاحكام المادتين ٧٩ ، ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فحسب ولكنه ينطوى على مخالفة لحكم هاتين المادتين من شأنها ان تؤدى بطريق غير مباشر الى سلب ولاية المحكمة التأديبية فى محاكمة المخالفين بعد ان انعدمت لها هذه الولاية وقد جرى قضاء هذه المحكمة على انه باحالة العامل الى المحكمة التأديبية تصبح المحكمة المذكورة هى المختصة دون غيرها بالنظر فى امره تأديبيا وای قرار يصدر من الجهة الادارية اثناء محاكمته يكون من شأنه غصب سلطة المحكمة لو سلب ولايتها فى تأديبه لانه يكون قرارا منعجما وينحدر الى مجرد عزل مادي لا تلحقه أية حصة .

(طعن ١٠٢ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٩٧٢/١٢/٩) .

قاعدة رقم (١٥٢)

المبدأ :

طلب اعتبار الاستقالة كأن لم تكن لا يعدو ان يكون طلب الفاء للقرار الصادر بقبولها — نقيده بالمواعيد المقررة لاقامة دعوى الالفاء .

ملخص الحكم :

ان طلب اعتبار الاستقالة كأن لم تكن لا يعدو فى حقيقته ان يكون طلب الفاء للقرار الصادر بقبولها يتتيد بالمواعيد المقررة لاقامة دعاوى الالفاء .

(طعن ١٢٤٢ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/٣/١٨) .

(م ٢٥ — ج ٦)

قاعدة رقم (١٥٢)

المبدأ :

لا يسوغ لجهة الإدارة سحب القرار الصادر بتهاء الخدمة استنادا الى الاستقالة الصريحة او الضمنية — لا يجوز القيلس في هذه الحالة على ما هو مقرر بالنسبة الى القرارات الصادرة بالفصل .

ملخص الحكم :

لا يسوغ لجهة الإدارة سحب القرار الصادر بانهاء الخدمة استنادا الى الاستقالة انصريحة او الضمنية لان سحب قرار انهاء الخدمة في هذه الحالة يتطوى على اهدار الإدارة لتضوابط والشروط التى فرضها المشرع على الإدارة عند اعادة العامل الى الخدمة وحساب المدة التى قضاها خارج الوظيفة .

ولا يجوز في هذه الحالة القياس على ما هو مقرر بالنسبة الى القرارات الصادرة بالفصل لانه لئن كان الاصل فى السحب او الرجوع فى القرارات الادارية الا يقع ايها اعمالا لمسلطة تديرية او لاعتبارات الملائمة الا ان قضاء هذه المحكمة قد جرى على جواز اعادة النظر فى قرارات الفصل من الخدمة سواء اعتبر قرار الفصل صحيحا او غير صحيح فمحبه جائز لاعتبارات انسانية تقوم على نعدالة والشفقة اذ المفروض ان تتفهم صلة العامل بالوظيفة بمجرد فصله ويجب لاعادته الى الخدمة ان يصدر قرار جديد بالتعيين كما يجب حساب المدة التى قضاها خارج الوظيفة فى اتمديته او يتم كل ذلك ونفا لتقيود والاوزاع التى فرضها القانون .

قاعدة رقم (١٥٤)

المبدأ :

صدور قرار قبول الاستقالة سليما — السبيل الى العدول عنه — هو اعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة بالشروط والقيود المقررة لاعادة التعيين بالمادة ١٢ من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — صدور قرار لاحق بسحب القرار الصادر بقبول الاستقالة — هذا القرار اللاحق سواء اعتبر صحيحا لم معينا اذا أصبح حصينا من السحب والالغاء لمضى سنتين يوما على صدوره ، فانه يرتب جميع آثاره القانونية ومنها اعدام قرار قبول الاستقالة باثر رجعى — اثر ذلك — اعتبار مدة خدمة العامل متصلة وكان لم يقبل استقالته واستحقاقه العلاوة الدورية التي حل بيماعداها خلال مدة وجوده خارج الخدمة على الا تصرف له الا من تاريخ عودته الى العمل واستلامه له فعلا .

ملخص الفتوى :

انه وان كان الاصل انه متى صدر قرار قبول الاستقالة سليما فان السبيل الى العدول عنه هو اعادة تعيين العامل في وظيفته السابقة بالشروط والقيود المقررة لاعادة التعيين بالمادة ١٢ من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وان حسب المدة من تاريخ انتهاء خدمته الاولى الى تاريخ اعادته الى العمل في الخدمة انما يتم وفقا لقواعد ضم مدة الخدمة السابقة ، الا انه متى صدر قرار لاحق بسحب القرار الصادر بقبول الاستقالة وايا كان الراى في قرار سحب قبول الاستقالة ، سواء اعتبر صحيحا لا شائبة فيه ام معينا لوروده على قرار قبول الاستقالة السليم او لصدوره بعد الميعاد للسحب ، فان هذا القرار الساحب على الحاليين وبدون قطع في صحته أو بطلانه ، اذا أصبح حصينا من السحب والالغاء لمضى سنتين يوما على صدوره فانه يرتب جميع آثاره القانونية ومنها اعدام قرار قبول الاستقالة باثر رجعى ومنعه من ان ينتج أى اثر في الحياة الوظيفية للعامل مما تعتبر معه مدة خدمة العامل متصلة وكان لم يقبل استقالته .

وتأسيسا على ما تقدم فإن قرار المؤسسة المصرية العامة لأعمال المرافق رقم ٣١٥ لسنة ١٩٦٨ بسحب قرارها رقم ٧٧ لسنة ١٩٦٨ فيما تضمنه من قبول استقالة السيد / ... وقد مضى على صدوره الميعاد المقرر لسحب القرارات الإدارية يكون حصيفا من السحب والإلغاء منتجا لكافة آثاره ومنها اعتبار ما تضمنه القرار رقم ٣١٥ لسنة ١٩٦٨ من اعتبار مدة وجود المذكور خارج الخدمة غيابا بدون ماهية هو من آثار سحب القرار الأول مما تعتبر معه مدة خدمة المذكور متصلة ويستحق العلاوة الدورية التي حل ميعادها في ١٩٦٨/٥/١ خلال مدة وجوده خارج الخدمة على ألا تصرف له تلك العلاوة إلا من تاريخ عودته إلى العمل واستلامه له نملا .

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لتعسي الفتوى والتشريع إلى إحقية السيد / ... في العلاوة الدورية التي حل ميعادها في ١٩٦٨/٥/١

(فتوى ١١٥٤ في ١٧/١٢/١٩٦٦) .

قاعدة رقم (١٥٥)

المبدأ :

صدور قرار بقبول الاستقالة ممن يملكه بناء على طلب يقدمه العامل مستوف لشرائطه — امتناع سحبه — سبيل العدول عنه يكون بإعادة تعيين العامل بالشروط والقيود المقررة لإعادة التعيين التي نصت عليها المادة ١٢ من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

ملخص الفتوى :

إن القرار الصادر بقبول الاستقالة متى صدر ممن يملك قبول الاستقالة بناء على طلب يقدمه العامل مستوف لشرائط قبوله فإنه يتمتع على الجهة التي أصدرته سحبه وإنما يكون سبيل العدول عنه إعادة تعيين العامل بالشروط والقيود المقررة لإعادة التعيين التي نصت عليها المادة

١٢ من قانون نظام العاملين المدنيين الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والتي تنص بأنه « يجوز إعادة تعيين العاملين في الوظائف السابقة التي كانوا يشغلونها إذا توافرت فيهم الشروط المطلوبة في شاغل الوظيفة الشاغرة وعلى أن يكون التقريران الآخرين المتقدمين في وظيفته السابقة بتقدير جيد على الأقل . »

على أنه لا يجوز إعادة تعيين عاملين في غير أدنى درجات التعيين إلا في حدود ١٠ ٪ من الوظائف الخالية بها . »

وإن مؤدى هذا النص أن المشرع يتطلب لإعادة تعيين العامل شروطا معينة وهي :

١ — أن تتوافر فيه الشروط المطلوبة في شاغل الوظيفة الشاغرة ولو كانت إعادة تعيينه في وظيفته السابقة . لأن العامل المعاد إلى الخدمة قد يكون تخللت فيه بعض هذه الشروط أو قد تكون اشروط قد تغيرت .

٢ — أن يكون التقريران المتقدمان عنه في وظيفته السابقة بتقدير جيد على الأقل .

٣ — أن يكون أعاده التعيين في غير أدنى الدرجات في حدود ١٠ ٪ من الوظائف الخالية .

(مئوى ١١٨٥ = ١٢/٢١ / ١٩٦٩) .

قاعدة رقم (١٥٦)

المبدأ :

استقالة — سحب قرار قبولها — صيرورة قرار السحب حصينا من السحب بمعنى المعاد تجعله منتجا لجميع آثاره — من هذه الآثار انعدام قرار قبول الاستقالة ، وصيرورة مدة الخدمة متصلة ، ومنح العالوة الدورية المستحقة خلال مدة الوجود خارج الخدمة ، وجواز اعتبار هذه المدة غيابا بدون مرتب .

ملخص الحكم :

إذا كان الثابت أن عودة الموظفة الى الخدمة ، بعد ان كانت قد تركتها بالاستقالة . قد تم عن طريق سحب قرار فصلها الصادر بناء على قبول الاستقالة المقدمة بها ، ولقد كان ذلك صريح القرار الذى تمت به هذه العودة ، وحقيقة ما اتجهت اليه ،ية الجهة الادارية ، فهى قد سحبت قرار النصل (قبول الاستقالة) قلصدة فلك لا غيره ، يؤكد هذا وضوح عبارة القرار الصادر فى ١٨ من فبراير سنة ١٩٥٨ ، واستناده الى مذكرة ادارة المستخدمين اننى انتهت انى جواز سحب قرار قبول الاستقالة .

ومن حيث انه ليا كان الراى فى قرار سحب قبول الاستقالة ، وسواء اعتبر صحيحا لا شائبة فيه ام معيبا لوروده على قرار قبول الاستقالة السليم او لصدوره بعد الميعاد الاصيل للسحب ، فان هذا القرار الساحب ، على التحلين ، وبدون قطع فى صحته او بطلانه . قد اصبح قرارا منتجا لجبيع آثاره حصينا من السحب ، لان الثابت انه لم يلق اى اعتراض او اجراء لمخالفته خلال السنتين يوما التالية لصدوره ، حيث لم تثر مناقشة فى مدى سلامته الا فى ١٠ من مايو سنة ١٩٦٠ بمناقضة ديوان المحاسبات اى بعد اكثر من سنتين من صدوره فى ١٨ فبراير سنة ١٩٥٨

ومن حيث انه مع التسليم بقيام قرار انسحب المذكور لكل آثاره ، على ما سبق ، فانه يرتب جميع النتائج القانونية المعتودة به ، فيعزم قرار قبول الاستقالة باثر رجعى وينعنه من ان ينتج اى اثر فى الحياة الوظيفية لهذه السيدة ، مما تعتبر معه مدة خدمتها متصلة ، وكان لم تقبل استقالتها . وبذلك يكون تقرير علاوة بها فى اول مايو سنة ١٩٥٧ اى خلال مدة وجودها خارج تاحصمه وترقيتها بالاتقدمية اعتبارا من ٢٢ من اكتوبر سنة ١٩٥٨ اى بعد عودتها الى الخدمة بقليل ، واعتبار مدة وجودها خارج الخدمة — منذ قبول استقالتها حتى عودتها — غيابا بدون مرتب ، يكون كل ذلك صحيحا باعتباره الحقيقة الفنية للسحب ، ويدهى الا تصرف لها ذاك العلاوة الا من تاريخ رجوعها للعمل طالما ان الفترة السابقة على ذلك غياب بدون مرتب .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى أن القرار الصادر فى ١٨ من
نبرابر سنة ١٩٥٨ بسحب قبول استقالة السيد (.....) ، يعتبر
قرارا محصنا لا يجوز المدول عنه ، منتجا لجميع آثاره . وبذلك يكون
مصححا ما قرر لها من علاوة وترقية كما يكون جائزا اعتبار مدة وجودها
خارج الخدمة غيلبا بدون مرتب .

(فتوى ١٢٢ فى ١٩٦٥/٢/٦)

الفرع الثاني الاستقالة الحكية (الانقطاع عن العمل مدة بدون ان)

قاعدة رقم (١٥٧)

المبدأ :

الانقطاع عن العمل بدون انذار خمسة عشر يوما متتالية — عدم تقديم اسباب تبرر الانقطاع أو تقديم أسباب رفضتها الإدارة — اعتبار خدمته منتهية — باثر رجعي يرد الى تاريخ انقطاعه عن العمل .

مفخص الحكم :

ان المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على أن « يعتبر الموظف، مستقلا في الحالتين الآتيتين : (١) اذا انقطع عن عمله بدون انذار خمسة عشر يوما متتالية . ولو كان الانقطاع عقب اجازة مريض له فيها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان لعذر مقبول . وفي هذه الحالة يجوز لوكيل الوزارة المختص أن يقرر عدم حرمانه من مرتبه عن مدة الانقطاع (٢) ... » . وفي الحالة الاولى اذا لم يقدم الموظف اسبابا تبرر الانقطاع ، او قدم هذه الأسباب ورفضت ، اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل ... » . ومفاد هذه المادة أن خدمة الموظف الخاضع لحكمها تنتهي بما يعتبر استقالة ضمنية او جزاء في حكمها غلغله المصلحة العامة ، في حالتين : احدها بانقطاع عن عمله لمدة تستطيل الى خمسة عشر يوما متتالية اي غير منقطعة ، وهي المدة التي عد المشرع انقضاها في هذه الحالة قرينة على اعتزال الموظف العمل . ولو كان هذا الانقطاع عقب اجازة من اي نوع كانت عارضة او اعتيادية أو مرضية مريض له فيها . اذ تنص المادة ٥٧ من القانون المشار اليه على انه « لا يجوز لاي

موظف أن ينقطع عن عمله إلا لمدة معينة في الحدود المسموح بها لمنح الاجازات ، فمجازاة مدة الإجازة المخصص فيها في الحدود المسموح بها — شأنه شأن الانقطاع عن العمل بدون إجازة مخصص فيها — يقيم قرينة ترك العمل للاستقالة ، وإنما ترتفع هذه القرينة إذا انتهت الافتراض القائمة عليه ، بتقديم الموظف خلال الخمسة عشر يوما التالية ، لا بعد ذلك ، ما يثبت أن انقطاعه كان لعذر مقبول تقدره جهة الإدارة — وفي هذه الحالة يجوز لوكل الوزارة المختص أن يقرر عدم حرمانه من مرتبه عن مدة الانقطاع ، فإذا لم يقدم الموظف اسببا تبرر الانقطاع ، أو قدم اسببا رفضتها الإدارة ، اعتبرت خدمته منتهية بغير رجعى يرد الى تاريخ انقطاعه عن العمل .

(طعن ٤٧٧ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/٢/١)

قاعدة رقم (١٥٨)

المبدأ :

الفصل بالتطبيق للمادة ١١٢ من قانون الموظفين — قبله على قرينة قانونية هي اعتبار الموظف مستقila بانقطاعه عن العمل ١٥ يوما متتالية وعدم تقديمه عذرا — انتهاء هذه القرينة ببدء العذر من أول يوم انقطع فيه حتى ولو تبين فيما بعد عدم صحته — أثر ذلك — عدم صحة القرار الصادر بالفصل بالتطبيق لهذه المادة في هذه الحالة وجواز سحبه مع تعرض الموظف للمأخذة التأديبية .

ملخص الحكم :

إن فصل الموظف من الخدمة بالتطبيق للمادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة إنما يقوم على قرينة قانونية هي اعتبار الموظف مستقila إذا انقطع عن العمل مدة خمسة عشر يوما متتالية ولم يقدم أعذارا مقبولة خلال الخمسة عشر يوما التالية ، فإذا ما أبدى الموظف العذر من أول يوم انقطع فيه عن العمل ، فقد انتهت القول بأن انقطاعه كان للاستقالة وبالتالي تنتفي القرينة القانونية التي رتبها القانون على هذا الانقطاع حتى ولو تبين فيما بعد أن الأعذار غير صحيحة وفي هذه

الحالة قد يكون الموظف محلا للمؤاخذة التأديبية بغیر الفصل المنصوص عليه فی المادة ١١٢ المذكورة .

غذا ثبت من الأوراق ان المدعى قد اخطر من اول يوم انتقطع فيه عن العمل عن سبب انقطاعه وهو المرض وطلب توقيع الكشف الطبى عليه ثم تظلم نورا من نتيجة الكشف وطلب باعادة الكشف فاجيب الى ذلك فنظلم لثانى مره ومى ثانى يوم من توقيع الكشف عليه طلب بان يكون الكشف بمعرفة القومسيون الطبى العام فاجيب ايضا الى طلبه وكشف عليه يوم ١٩٥٤/٣/٢٠ وقرر القومسيون ان صحته طبيعىة ويمود الى عمله وقد عاد فعلا اعتبارا من يوم ١٩٥٤/٣/٢١ . فانتمت بذلك القرينة القانونية التى رتبها القانون على الانتقطاع عن العمل لفترة معينة وبالتالى فلا يسرى فى شأن المدعى الحكم الذى لورفته المادة ١١٢ المشار اليه ومن ثم يكون انقرار الصادر فى ٢٥ من مارس سنة ١٩٥٤ بفصل المدعى من الخدمة بالتطبيق لهذه المادة او بالتفديذ لها قد صدر على غير اساس من القانون وفى غير الاحوال الموجبة لذلك ، وعلى هذا الاساس يكون القرار الصادر بتسوية المدة اننى غابها المدعى واعتبارها غيبا بدون مرتب هو قرار صحيح من ناحية ما تضمنه من سحب لقرار ٢٥ من مارس سنة ١٩٥٤ بفصل المدعى من الخدمة والسحب فى هذه الحالة مطلق من اى قيد زمنى ، كذلك انقرار الصادر باعتبار خدمة المدعى منتبهة اعتبارا من ١٩٥٦/١/١ تاسيسا على ما افقت به ادارة الفتوى والنشر من عدم جواز سحب القرار الصادر بالفصل بالاستناد الى المادة ١١٢ السالفة الذكر بحجة ان الفصل فى هذه الحالة مصدره القانون وليس القرار الادارى الذى لا يعدو ان يكون كاشفا عن مركز قانونى وجد فعلا من قبل وما دام راي هذه المحكمة قد انتهى الى عدم انطباق الشروط المطلوبة فى المادة ١١٢ والتى من مقتضاها اعتبار المدعى مستقिला من الخدمة - فانه لا معدى من اعتبار الفصل بعبئا على القرار الصادر فى ٢٥ من مارس سنة ١٩٥٤ وليس القانون وعلى ذلك يكون جازما محبة لمخالفته القانون وبالتالى تكون اجراءات السحب صحيحة ومنتهجة لكافة آثارها القانونية وان كل ما ترتب بعد ذلك من انتهاء لخدمة المدعى قد وقع على غير محل .

قاعدة رقم (١٥٩)

المبدأ :

المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قيلها على قرينة قانونية هي اعتبار الموظف مستقila اذا انقطع عن العمل مدة خمسة عشر يوما ولم يقدم اعذارا مقبولة خلال الخمسة عشر يوما التالية ، انتفاء هذه القرينة اذا ما أبدى الموظف العذر من اول يوم انقطع فيه عن العمل حتى ولو تبين ان الاعذار التي تدرع بها كانت غير صحيحة — اثر ذلك عدم تطبيق نص المادة ١١٢ سالف الذكر ، وجواز مواخذة الموظف تأديبيا في هذه الحالة .

ملخص الحكم :

ان مقتضى حكم المادة ١١٢ التي تنص على انه « اذا لم يقدم الموظف اسبابا تبرر الانتقطاع او قدم هذه الاسباب ، ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل » مقتضاء قيام قرينة قانونية هي اعتبار الموظف مستقila اذا انقطع عن العمل مدة خمسة عشر يوما متتالية ولم يقدم اعذارا مقبولة خلال الخمسة عشر يوما التالية فاذا ما أبدى الموظف العذر من اول يوم انقطع فيه عن العمل فقد انتفى القول بأن انتقطاعه كان للاستقالة وبالتالي تنتفى القرينة القانونية التي رتبها القانون على هذا الانتقطاع حتى لو تبين فيما بعد ان الاعذار التي تدرع بها كانت غير صحيحة . وعندئذ قد يكون مثل هذا الموظف محلا للمواخذة التأديبية بغیر انتهاء الخدمة المنصوص عليها في المادة ١١٢ من قانون التوظف .

قاعدة رقم (١٦٠)

المبدأ :

المادة ٨١ من قانون نظام الموظفين الأساسى - اعتبارها الموظف بحكم المستقبل لتغيبه خمسة عشر يوما فى حالات معينة دون وجود اسباب قاهرة - مرض الموظف المانع له من مباشرة عمله يعتبر سببا قاهرا وعليه اقلية الدليل عليه - التحقق من العذر القهرى متروك لتقدير الادارة تحت رقابة القضاء الادارى - للادارة اصدار قرارها باعتبار الموظف بحكم المستقبل قبل او بعد عودته .

ملخص الحكم :

ان المادة ٨١ من قانون نظام الموظفين الاساسى تنص على انه « يعتبر بحكم المستقبل عند عدم وجود اسباب قاهرة :

(ا) الموظف الممنع او المنقول الذى لم يباشر وظيفته خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغه مرسوم او قرار التعمين او النقل .

(ب) الموظف الذى يترك وظيفته بدون اجازة قانونية ولا يستأنف عمله خلال خمسة عشر يوما من تاريخ ترك الوظيفة .

(ج) الموظف المجاز انذى لا يستأنف عمله خلال خمسة عشر يوما من تاريخ انتهاء الاجازة » .

فهذه المادة انما رتبت جزاء على تغيب الموظف عن عمله فى تلك الحالات عند عدم وجود اسباب قاهرة ، هذا الجزاء هو اعتبار الموظف بحكم المستقبل ، فالمنطوق فى ترتيب هذا الجزاء هو التغيب بدون سبب قاهر ، وغنى عن القول للادارة التحقق من ان غياب الموظف كمن لأسباب قهرية وظاهر من نص المادة المشار اليها انها لا تشترط صدور القرار قبل عودة الموظف ، بل الامر فى ذلك كله متروك لتقدير الادارة ،

فقد ترى التريث حتى يعود الموظف لتعرف عذره في التغيب ، وتصدر ما اذا كان له اسباب قاهرة . وقد تطول غيبة الموظف دون اخطار الجهة الادارية التابع لها لو يكون لدى الجهة الادارية من الشواهد ما تقتنع معه بأن غياب الموظف كان بغير عذر قهري فتصدر قرارها باعتباره بحكم المستقيل دون انتظار لعودته ، والأمر في ذلك راجع لتقديرها حسب الظروف في كل حالة .

ولئن كان المرض المانع للموظف من مباشرة عمله يعتبر سببا قاهرا يبرر تغيبه ، الا انه يجب ان يقوم هذا المرض صدقا حتى يعذر الموظف في تغيبه ، وعليه اقامة الدليل على ذلك ،

(طعن ٧٥ لسنة ٢ و - جلسة ١٩٦٠/٩/٢١)

قاعدة رقم (١٦١)

المبدأ :

اعتبار انقطاع الموظف عن العمل ، بغير اذن وبدون تقديم اذار مقبولة ، لمدة خمسة عشر يوما متتالية في حكم الاستقالة - يجوز لجهة الادارة اعتبار غيابه مخالفة ادارية تستوجب مجازاته وفي هذه الحالة لا يجوز اعتباره مستقila .

ملخص الحكم :

ان لجهة الادارة اذا ما انقطع العامل عن عمله بغير اذن خمسة عشر يوما متتالية ولم يقدم اذارا مقبولة خلاله الخمسة عشر يوما التالية اما ان تفصله من العمل ويقوم الفصل في هذه الحالة على قرينة تاتونية في اعتباره مستقila ، واما ان تتخذ ضده الاجراءات التأديبية باعتبار ان غيابه بدون اذن يشكل مخالفة ادارية تستوجب مجازاته وفي هذه الحالة الاخرة لا يجوز اعتباره مستقila ،

(طعن ٦٨٠ لسنة ١٣ ق - جلسة ١٩٦٩/١/٢٥)

قاعدة رقم (١٦٢)

المبدأ :

القانون ترك لجهة الإدارة أن تترخص في اعتبار الموظف المقطع عن عمله دون إذن مدة خمسة عشر يوما متتالية مستقila من الخدمة طبقا لما تراه محققا للمصلحة العامة .

ملخص الحكم :

إذا ما انقطع الموظف عن عمله دون إذن لمدة خمسة عشر يوما متتالية جاز اعتباره مستقila من الخدمة ، بمعنى أن القانون ترك لجهة الإدارة المختصة أن تترخص في أعمال هذا الحكم في حق الموظف إذا ما توافر بنائ تطبيقه ، طبقا لما تراه محققا للمصلحة العامة .

(طعن ٨٧٣ لسنة ١١ ق — جلسة ١٩٦٩/٣/٢٢)

قاعدة رقم (١٦٣)

المبدأ :

القرينة التي جاء بها المشرع لاعتبار الموظف مستقila مقرررة لمصلحة جهة الإدارة — للجهة الإدارية أعمالها واعتباره مستقila أو أعمالها وتضى في مساطته تأديبيا — الإفصاح عن ذلك يتم في صورة قرار إداري وليس في صورة قرار تنفيذي .

ملخص الحكم :

أن المشرع قد جاء بقرينة يعد معها الموظف مستقila وهذه القرينة مقرررة لمصلحة الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف فإن شاعت عملت القرينة في حقه واعتبرته مستقila وإن شاعت تناقضت عنها رغم توافق أعمالها

ولها ألا تعمل أثرها فلا تعتبر الموظف مستقिला وتمضى فى مساعطه تاديبيا لانتطاعه بدون اذن ١٥ يوما متتالية .

ومؤدى ذلك أن أعمال هذا الأثر يصدر عن الإدارة بما لها من سلطة تقديرية والانصاح عنه يتم فى صورة قرار إدارى مكتمل لجميع مقوماته وليس فى صورة قرار تنفيذى .

(طعن ٤٣٠ ، ٩١٤ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧٠/٣/٢١)

قاعدة رقم (١٦٤)

المبدأ :

انتهاء خدمة العامل ، بما يعتبر استقالة ضمنية ، اذا انقطع عن عمله بغير اذن خمسة عشر يوما متتالية لا يقع بقوة القانون بل لا تنتهى الخدمة الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة — القرينة القانونية على الاستقالة الضمنية المستفادة من انقطاع العامل بدون اذن عن عمله مقرر لصالح الإدارة لا العامل .

ملخص الحكم :

مفاد المادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . ان خدمة العامل تنتهى بما يعتبر استقالة ضمنية اذا انقطع عن عمله بغير اذن خمسة عشر يوما متتالية وهى المدة التى عد المشرع انقضاءها قرينة قانونية على الاستقالة ، وترتفع هذه القرينة . اذا انقضى الإمتراض القائمة عليه ، بتقديم العامل خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انقطاعه كان بغير مقبول تقدره جهة الإدارة : فاذا لم يقدم العامل اسبابا تبرر الانقطاع ، أو قدم هذه الأسباب ورفضت ، اعتبرت خدمته منتهية بالتر رجعى يرد الى تاريخ انقطاعه عن العمل ، الا أن انتهاء الخدمة فى هذه الحالة لا يقع بقوة القانون بل يحكمه المبدأ العام الذى نصت عليه المادة ٧٩ من القانون سالف الذكر ، التى تقضى بأن خدمة انمايل

لا تنتهى الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ، ومن ثم فانه حرصا على المصلحة العامة ، وحتى لا يتوقف سير العمل فى المرفق العام ، كانت القرينة القانونية على الاستقالة الضمنية المستفادة من انقطاع العامل بدون اذن عن عمله خمسة عشر يوما متتالية بدون ان يقدم عذرا مقبولا ، مقرر لصلاح الإدارة لا العامل ، والا كمن من اليسير على من يجد فى الخدمة العاقة قيدا على نشاطه أن يستقيل من عمله بمحض اختياره بمجرد انقطاعه عن عمله خمسة عشر يوما متتالية ، وبذلك يجور الإدارة على قبول استقالته — وهذا ما يتفق مع ما تصده المشرع حين أعطى الجهة الإدارية سلطة ارجاء قبول الاستقالة فى المادة ٧٩ المذكورة لمقتضيات المصلحة العامة .

(طعن ٢٥٩ لسنة ١٣ ق — جلسة ١٩٧١/٤/٢)

قاعدة رقم (١٦٥)

المبدأ :

انقطاع العامل عن عمله بغير اذن وبدون عذر — يعتبر قرينة قانونية على الاستقالة — هذه القرينة مقرر لصلاح جهة الإدارة فلها أن تعتبر العامل مستقila ولها أن تتخذ ضده إجراءات تأديبية وفى هذه الحالة لا يجوز اعتباره مستقila — قرار جهة الإدارة باعتباره مستقila بعد اتخاذ الإجراءات التأديبية وقبل البت فيها نهائيا — قرار معوم .

ملخص الحكم :

ان حق العامل فى ترك الخدمة بالاستقالة المريحة او الضمنية على ما تضمنه نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — والذي يحكم هذه الواقعة ليس مطلعا من كل قيد ، ولكن تحكمه اعتبارات المصلحة العام ، ضمانا لدوام حسن سير العمل فى المرافق العامة بانتظام واطراد . وعلى مقتضى ذلك قضت المادة ٧٦

من القانون المشار اليه بأن الاستقالة الحريجة لا تنفع أثرها القانوني في
نصم الرابطة الوظيفية الا بالقرار الصادر من الجهة الادارية المختصة
بقبولها صراحة أو بانتضاء المدة التي تعتبر مقبولة حكما . كما نص القانون
في المادة ٨١ منه على أن « يعتبر العامل مقبدا استقالته اذا انقطع
عن عمله بغير إذن خمسة عشر يوما متتالية ولو كان الانقطاع عقب اجازة
مرخص بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما متتالية ما يثبت أن انقطاعه
كان بعذر مقبول فاذا لم يقدم العامل اسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه
الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل
ولا يجوز اعتبار العامل مستقila في جميع الأحوال اذا كانت قد اتخذت ضده
اجراءات تأديبية خلال الشهر التالي لتركه العمل » ومؤدى هذا
النص أن المشرع اقدم قرينة قانونية هي اعتبار العامل مستقila اذا انقطع
عن العمل مدة خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما
التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول ، وهذه القرينة مقررة لصالح
الجهة الادارية . فلها بسلطانها التقديرية اما أن تعتبر العامل مستقila
واما أن تتخذ ضده الاجراءات التأديبية خلال الشهر التالي لتركه العمل .
باعتبار أن انقطاع العامل بدون إذن أو بغير عذر يشكل مخالفة ادارية
تستوجب المؤاخذة ، وفي هذه الحالة لا يجوز — بحكم القانون — اعتبار
العامل مستقila الى ان تبت السلطة المختصة قانونا وبصفة نهائية في
امر تأديبه . فاذا ما تصرفت الجهة الادارية على خلاف حكم القانون واعتبرت
العامل مستقila من تاريخ انقطاعه عن العمل بدون إذن أو بغير عذر مقبول
بالرغم من اتخاذ الاجراءات التأديبية ضده وقبل البت نهائيا فيها ، فإن قرارها
يكون قد انطوى على خروج صارخ على القانون ينحدر به الى درجة الاعتماد ،
ولا يكون له من ثم أي اثر قانوني يعتد به في مقام تأييد هذا الانقطاع
أو في مقام الالتزام بمجزاة المخالف باحدى العقوبات التي يجوز توقيعها
على العاملين في الخدمة ، باعتبار أن العامل المخالف مازال من العاملين
المستثمرين في العمل ولم تنته خدمته بعد .

(طعن ٨١٢ لسنة ١٢ ق — جلسة ١٩٧٢/٢/٢٥)

قاعدة رقم (١٦٦)

المبدأ :

الاستقالة الحكيمة بسبب انقطاع الموظف عن عمله - عدم جواز تقريرها في حالة اتخاذ إجراءات تأديبية ضده - المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - المقصود بذلك هو الإجراءات المتصلة بواقعة الانقطاع ذاتها .

ملخص الحكم :

ان نص المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة ، في حدود الحكمة التشريعية التي قام عليها ينحصر في حالة اتخاذ إجراءات تأديبية بصدد الانقطاع عن العمل خلال المدة التي يعمد انتضاؤها قرينة على الاستقالة ما دام الامر في شأن هذا الانقطاع قد ترك لتقدير الجهة القائمة على التأديب . اما اذا كانت تلك الاجراءات مبنية الصلة بالانقطاع المذكور فان الحكمة المشار اليها لا تتحقق في شأنها فلا تحول دون اعتبار الموظف مستقila - اذ بالاضافة الى ان نتيجة تلك الاجراءات ايا كانت لا علاقة لها بالسبب الذي يقوم عليه القرار المذكور فان اعتبار الموظف مستقila ما كان ليحول دون السير فيها الى نهايتها وفقا لنص المادة ١٠٢ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(طعن ٧١٤ لسنة ٩ ق - جلسة ١٩٦٧/٦/١٧)

قاعدة رقم (١٦٧)

المبدأ :

انقطاع العامل عن العمل بدون اذن او غفر مقبول واستبراره منقطعا حتى صدور قرار بإنهاء خدمته - اعتبار خدمته منتهية في هذه الحالة اعتبارا من تاريخ انقطاعه عن العمل لا من تاريخ صدور قرار إنهاء الخدمة - عدم جواز اعتبار تلك المدة ضمن المدد الجائز حسابها في المعاش .

ملخص الحكم :

ومن حيث ان الطعن يقوم على أن الحكم المطعون فيه جاء مخالفا للقانون من ثلاثة أوجه ، الأول ، مخالفته الثابتة بالأوراق وخطأه في فهم الوقائع وتكييفها القانوني ، اذ أن المدعى رغم سفره الى الخارج وحصوله على الدكتوراة خلال الفترة التي طلب حسابها في معاشه ، كان لا يزال موظفا بمصلحة الميكانيكا والكهرباء التي لم تنته خدمته بها الا بعد تقديمه بطلب استقالته منها في ١٩٦٧/١٢/٢١ ، وحدثت تاريخ الانتهاء باتقارها بقبولها اعتبارا من ١٩٦٨/١/٩ . ورغم الحكم الى انه امتنع على الجهة الادارية اعتباره مستقila ، للنص المانع من ذلك في القانون ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ، والى أن قبولها انها جاء لظروف منها عمله بالجامعة من ١٩٦٣/٤/١٣ ، كما اشار اليه القرار في ديباجته ، فانه اعتبر خدمة منتهية من ١٩٥٦/١٠/١ ، مخالفا بذلك لما يتعين من التقيد بما حوته أوراق الدعوى من مستندات ومن تفسيرها بما يتفق مع حقيقة ما ورد به ، وهي دالة على أن الجهة الادارية اخذت بالاستقالة سببا لانتهاء الخدمة .

الثاني - تأسيسه ما ذهب اليه من عدم اعتبار مدة الانقطاع اجازة بدون مرتب ، الى انه لم يكن مصحوبا بنية العودة الى العمل والى عمله خلاله بجهات أخرى ، مع أن عمل الموظف لدى جهات أخرى لا يقطع علاقته بجهة عمله الاصلى ، ولا ينهى خدمته بها ، وان عرضه للمساطة التأديبية ، وأن المدة المطلوبة هي مدة انقطاع من العمل الاصلى ، لسفره للحصول على الدكتوراه من الخارج ، ولم تنته خدمته لهذا ، بل بناء على استقالته ، واعتبرتها الجهة الاصلية اجازة بخطابها الى الجامعة المتضمن ذلك وبقرار قبول استقالته . الثالث انه لم يعمل احكام انقانون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٥٩ في شأنه ، اذ انه حتى مع التسليم جدلا بأنها مدة غياب بدون مرتب فان المشرع لم يقرر استبعادها من المدة المحسوبة في المعاش ، فهي تحسب ويطلق في شأنها القاعدة الواردة في المادة ١٠٠ من القانون ٥٠ لسنة ١٩٦٣ (مجموعة فتاوى الجمعية انصوبية لتدسي الفتوى والتشريع ، السنة ٢٤ ، بند ٤٩) . ولهذه الأوجه جاء الحكم ايضا مشوبا بالقصور في التيسيب لأن اسبابه تخالف الثابت بالأوراق والقواعد القانونية الصحيحة مما يبطله .

ومن حيث ان هذا انطعن غير صائب من كل الوجوه اننى بنى عليها ذلك ان الحكم المعلن فيه حصل وقائع الدعوى من وائع الأوراق .
وهى واضحة فى ان انطاعن انقطع عن عمله بمصلحة الميكانيكا والكهرباء ابتداء من ١٠/١/١٩٥٦ ، بغير إذن ، ولا عذر وفى غير الأحوال المسموح بها ، حيث لم يرخص له فى اجازة . من أى نوع من أنواع الاجازات الجزئية للحصول عليها ، وأنه نستمر على ذلك حتى تاريخ صدور القرار باعتبار خدمته منتهية فى ١/١/١٩٦٨ ، وأنه قصد بذلك التخلل نهائيا من رابطة الوظيفة ، فى ذلك الجهة من تاريخ بدء انقطاعه عن عمله فيها . وبهذا انتهت خدمته بها لهذا السبب من تاريخ بدء هذا الانقطاع ، وهو ما نصت عليه المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة حيث اعتبرت الموظف فى مثل هذه الحالة مستقila وهو ما أورده المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ من بعده .
وقرار انتهاء الخدمة لهذا السبب ، ينطلف من حيث تحديد تاريخ الانتهاء ، الى تاريخ الانقطاع عن العمل ، اذ تعتبر الخدمة منتهية بانثر رجعى يرتد اليه . وقد رتب الحكم على تلك التوقائع الثبوتية حكم القانون فى الخصوص .
وليس فى قرار انتهاء خدمة الطاعن ما يغير منه شيئا . لأنه يقوم على مسبه فى الوائع والقانون ، وهو الانقطاع عن العمل . بغير عذر ولا إذن ، وبما يجاوز المدة ، ويخرج عن الأحوال المسموح بها للغياب . ما يترتب عليه بحكم القانون رتبة اعتزال الموظف الخدمة من تاريخ الانقطاع ، وهو ما اشار اليه القرار صراحة ، على ان « تنتهى خدمه الطاعن المنقطع عن العمل من ١٠/١/١٩٥٦ » . وتحديد التاريخ الذى تعتبر فيه الخدمة منتهية ، مرجعه نص القانون ، وهو تاريخ بدء الانقطاع غير ما ورد فى القرار على خلاف ذلك ، وليس فى اشارة القرار فى ديباجته الى طلب الطاعن الاستقالة المقدم فى ٢٧/١٢/١٩٦٧ ، بعد بدء الانقطاع بأكثر من احد عشر سنة . والى جواز قبول استقالة المهندس الخاضع لحكم القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ طبقا لما ورد فى كتاب مكرتير عام الحكومة الى الوزارة فى ١/٨/١٩٦٧ المشار فيه الى فتوى الجمعية العمومية للفتوى والتشريع الصادر فى ١٠/١/١٩٦٦ المنتهية الى ان الحظر التوارد فيه منعا لاستقالة المهندس صراحة او حكما ، لا يسرى قبل جهة الإدارة . ما يجعل

الأمر أمر استقالة عادية من جانب الطاعن من تاريخ طلبه هذا . لأن مدة خدمته : تعتبر منبذية حكما بالاستقالة الضمنية المترتبة على انقطاعه عن العمل قبل ذلك بسنتين ، وتلخز جهة الإدارة في تقرير مقتضاها أعمال الأثر المترتب عليها . لا يغير من التاريخ الصحيح لذلك قانونا . وهو تاريخ بدء الانقطاع . وهو راجع ، كما أشير في القرار الى ظلنها بعدم جواز انتهاء الخدمة من جانبها لهذا السبب . وغنى عن البيان . ان الإدارة محكومة في تحديد هذا التاريخ بقانون ، وليست حاكمة عليه . ولا أساس إذن لما يقوله الطاعن من استدامة خدمته بعد هذا التاريخ . خلافا لواقع الحال وحكم القانون . ومضى كان ذلك مان المدة التالية لتاريخ انتهاء خدمته . وفقا للقانون من بدء انقطاعه عن العمل . لا تحسب ضمن مدد الخدمة الفعلية التي عمل بها في الجهة المذكورة . . وهي على هذا ليست من مدد العمل السابقة التي يجوز حسابها طبقا للقانون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٥٩ المعدل بالقانون رقم ٥١ لسنة ١٩٦٢ بشأن حساب مدد العمل السابقة في المعاش اذا أنها فيها عدا ما حسب منها فعلا لاشتغال المدعى خلاله في جهة ما تحسب مدة العمل فيها في المعاش ، مما اعتد به فعلا فيه . كددة عمله بالجامعة ، لا تعتبر من مدد العمل السابقة التي قضيت في غير الحكومة ، او الهيئات ذات الميزانيات المستقلة ، مما يجوز ضمها في تقدير الدرجة والمرتب والقيمة الدرجة طبقا لقرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ او طبقا لاية قوانين او قرارات أخرى — كما انها ليست من مدد الخدمة التي قضيت في الحكومة او الهيئات ذات الميزانيات المستقلة بدون أجر قبل التعيين : وهي المدد التي نص في المادة (١) من القانون على جواز حسابها . ولا عمة بما تحصل عليه الطاعن من رسالة من مدير المستخدمين بوزارة الري الى جامعة القاهرة في ٢٥/١٠/١٩٥٩ من ان المدة حتى تاريخ صدور القرار بانتهاء خدمته للانقطاع تعتبر غيابا بدون مرتب ولا بموافقة هيئة التامين والمعاشات على اعتبارها من تبين المدد التي قضيت في جهة مما اجاز القانون ٢٥٠ لسنة ١٩٥٩ المعدل بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٦٢ حسابها — لأن ذلك غير صحيح قانونا ، ومبناه أمر غير واقع ، وهو اعتبار خدمته مستمرة بعد تاريخ الانقطاع ، مما لا أساس له . ولما كان ذلك — وكان كل ما قرره الحكم الملحون فيه ردا على ما أثله الطاعن من قبل في

دعواه ، وعاد الى ترديده فى تقرير طعنه ، من أن خدمته تعتبر منتبهة من تاريخ صدور قرار بانتهاء خدمته ، وأن ظروف اصدار القرار تنفيذ اعتبار انتهاء الخدمة من تاريخ صدوره اعتدادا بما تم خلال الانقطاع من حصوله على الدكتوراه ، على حسبه ، مما هو عذر يبرر الانقطاع ، صحيح اذ لا أساس لذلك من الواقع أو القانون ، كما أن ما يقرره بشأن تحديد المدد التى يجوز حسابها مدد خدمة فعلية بدون أجر فى المعاش ، طبعا لأحكام القانون رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٥٩ المشار اليه - من مدد الغياب فى اجازات مخصص بها أو اجازات دراسية أو بعثات رسمية ، طبقا لأحكام قوانين التوظيف والبعثات والاجازات الدراسية . ومدد الانقطاع الخاص بعذر أو غير عذر متى لم يؤد ذلك الى انتهاء الخدمة بحكم القانون اعتبارا من بدء الانقطاع بسبب تصد المنقطع عن العمل اعتزال الخدمة لهذا السبب ، ما يرتد معه تاريخ اعتبار خدمته منتبهة الى تاريخ بدء الانقطاع ، وهو ما وقع من الطاعن ، مما يترتب عليه الحكم بحق عدم جواز افادته من مزاي تنقرر لمن استمر عمله فى الوظيفة المنقطع عنها ، كما قرره الحكم فى ذلك كله صحيح للأسباب التى بينها ، وهى كافية للرد على كل ما جاء به الطاعن فى طعنه مما هو تكرر لما اثاره امام المحكمة ، فلا معنى لاعادته .

(طعن ٦٧١ لسنة ٢١ ق - جلسة ١٩٧٨/١٢/٣١)

قاعدة رقم (١٦٨)

المبدأ :

إن انقطاع العامل عن عمله لأمر خارج عن إرادته وتصرف جهة الإدارة بما يحول دون قيامه بالعمل تنتفى معه قرينة ترك العمل للاستقالة .

ملخص الحكم :

إن انتهاء خدمة العامل بالتطبيق لحكم المادة ٨١ سالفة الذكر إنما يتم على قرينة قانونية هي اعتبار العامل مستقila إذا انقطع عن العمل مدة خدمة عشر يوما ولم يقدم أمذارا مقبولة خلال الخمسة عشر يوما

التالية ، فإذا ما ثبت أن انقطاع العامل عن عمله كان أمرا خارجا عن ارادته وكانت جهة الإدارة بتصرفاتها هي التي حالت دون قيامه بعمله ، فقد انتفى القول بأن عدم مباشرة العامل عمله انقطاع يقيم قرينة ترك العمل للاستقالة ، وترتفع بالتالي القرينة القانونية التي رتبها القانون في المادة ٨١ المذكورة على انقطاع العامل عن عمله .

(طعن ٥٤ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٧/٤/١٩٧١)

قاعدة رقم (١٦٩)

المبدأ :

انقطاع الموظف عن العمل دون بيان الأسباب الموجبة لذلك خلال الخمسة عشر يوما التالية في حكم الاستقالة — اقتران الانقطاع بتقييم طلب في اليوم التالي للاحالة الى القومسيون الطبي لتقرير عدم اللياقة للخدمة بسبب مرض يحول دون الاستمرار في العمل — انتهاء القرينة التي رتبها القانون على هذا الانقطاع — لا وجه لافتراض أن علة الانقطاع هي الاستقالة .

ملخص أحكام :

أن المستناد من نص المادة ١٢ من دكريتو ٢٩ من ابريل سنة ١٨٩٥ الذي ردد حكمة المادة ١٨١ من قانون المصلحة المالية أن الشارع قد اعتبر انقطاع الموظف عن عمله دون أن يبين الأسباب الموجبة لذلك خلال الخمسة عشر يوما التالية قرينة على الاستقالة وأن هذه القرينة يمكن دحضها إذا قدم الموظف خلال هذه المدة الأسباب الموجبة لهذا الانقطاع . ومن ثم فإذا كان انقطاع الطاعن عن العمل في ٢ من ديسمبر سنة ١٩٥١ قد اقترن بتقييمه طلبا في اليوم التالي لاحتالته الى القومسيون الطبي لتقرير عدم لياقته للخدمة طبيا لاصابته بمرض يحول دون استمراره في العمل — فإن — في ذلك ما يكفي للإفصاح عن سبب انقطاعه وهو المرض الذي دعاه الى تقديم الطلب المذكور — وبذلك لا يكون هناك وجه لافتراض أن علة انقطاعه هي الاستقالة وتنتفي القرينة التي رتبها القانون على هذا الانقطاع .

(طعن ١٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٢/٣/١٩٦٦)

قاعدة رقم (١٧٠)

المبدأ :

انتهاء الخدمة بسبب انقطاع الموظف عن عمله بدون إذن ، للمدة التي يعتبر انقضائها بمثابة استقالة — عدم صحته — لا ينال منه الاستناد الى سبب آخر ، كعدم اللياقة الطبية اذا كان ذلك لم يتم بقرار من الجهة المختصة بتقرير ذلك — اختلاف المركز القانوني المترتب على انتهاء الخدمة في كل من الحالتين عنه في الاخرى .

ملخص الحكم :

مضى بان ان اقرار الصادر بانتهاء خدمة الطاعن اعتبارا من ٢ من ديسمبر سنة ١٩٥١ — استنادا الى المادة ١٨١ من قانون المصلحة المالية — قد صدر على غير اساس من القانون في غير الاحوال الموجبة لذلك فانه لا حجة في قول الوزارة ان ما نعاه منه ما دام يمكن حسمه على سبب قانوني اخر هو عدم انلياقة لصحية اخذا بتقرير الطاعن في هذا الشأن ذلك انه ما كل يجوز الاستناد الى هذا السبب لانتهاء خدمته الا بعد ثبوت عدم نيابته بقرار من الجهة المختصة وهي القومسيون الطبي وعلى هذا اضردت احكام التشريعات الخاصة بالتوظيف والمعاشات وقضى به قانون المصلحة المالية في المادة ٢٦٨ منه التي نصت على انه (لا يجوز احالة الموظف او المستخدم الى المعاش بسبب مرض او عاهة اصيب بها أثناء خدمته الا بناء على شهادة تعطى من القومسيون الطبي بالقاهرة دالة على انه اصبح غير قادر على الخدمة) وتضمن قانون المعاشات رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ انص في المادة ٢٢ منه على ان (كل من يطلب تسوية معاشه او مكافأته من الموظفين او المستخدمين بسبب عاهة او مرض يجب الكشف عليه بمعرفة القومسيون الطبي بالقاهرة) ونصت المادة ٢٣ من قانون المعاشات رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ على ان عدم القدرة على الخدمة يجب اثباته بواسطة قومسيون طبي بالقاهرة بناء على طلب الموظف او المستخدم نفسه

لو بناء على طلب المصلحة ونصت المادة ١٠٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على أن (يثبت عدم اللياقة الصحية بقرار من القومسيون الطبى العام بناء على طلب الموظف أو الحكومة وبالإضافة الى ما تقدم فإن المركز القانونى المترتب على انتهاء الخدمة بسبب الانقطاع عن العمل .
(طعن ١٠ لسنة ١٠ ق — جلسة ١٢/٣/١٩٦٦) .

قاعدة رقم (١٧١)

المبدأ :

المادة ٨٠ من قرار مجلس إدارة الهيئة المصرية العامة للطيران رقم ١ لسنة ١٩٦٧ بنظام العاملين بالهيئة رتب قرينة استقالة ضمنية للعامل الذى ينقطع عن العمل عشر أيام متتالية دون أن يقدم اسباب مقبولة تبرر هذا الانقطاع — تقدم العامل فور انقطاعه عن العمل السبب الجبر للانقطاع ينتفى معه القول بأن انقطاعه عن العمل كان للاستقالة وبالتالي ترتب القرينة التى رتبها المادة المذكورة .

ملخص الحكم :

ان المادة ٨٠ من لائحة نظام العاملين بالهيئة المصرية العامة للطيران تقضى بأنه « يعتبر العامل مقبدا استقالته اذا انتقطع عن عمله بغير إذن عشرة أيام متتالية ولو كان الانقطاع عقب اجازة مرضية مرخص له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بغير مقبول . فاذا لم يقدم العامل اسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل » وفساد هذه المسادة تيام قرينة قانونية هى اعتبار العامل مستقila اذا انتقطع عن العمل . عشرة أيام متتالية وترتفع هذه القرينة اذا انقضى الافتراض القائم عليه بتقديم العامل خلال الخمسة عشر يوما التالية ومن باب أولى عند انقطاعه عن العمل وخلال فترة الانقطاع المشار اليها ما يثبت أن انقطاعه كان لمعذر مقبول تدره جهة الادارة .

ومن حيث أن المدعى قد أخطر إدارة المصنع فور انقطاعه عن العمل بأنه مريض وحدد محل إقامته ، وبناء عليه أخطرت إدارة المصنع اللجنة الطبية في ٢٤ من يولية سنة ١٩٦٧ لتوقيع الكشف الطبى على المدعى فى العنوان الذى حددته ، إلا أن اللجنة الطبية تعاضمت الى أن توجه المدعى الى مقر هذه اللجنة فى الجزيرة فى الاول من اغسطس سنة ١٩٦٧ حيث تولت الكشف عليه واثبتت أن صحته طبيعية ويعود الى عمله وانها تأسف لعدم امكان احتساب المدة من ٢٢ من يونية الى الاول من اغسطس سنة ١٩٦٧ اجيزة مرضية .

ومن حيث أن اللجنة الطبية وإن كانت هى الجهة الادارية صاحب الاختصاص الاصل فى الكشف على العاملين ومنحهم الاجازات المرضية ، وقراراتها الصادرة فى هذا الشأن تتعلق بأمور طبية تنأى طبيعتها عن الرقابة القضائية ، ما دامت قد خلت من الانحراف بالسلطة . إلا أنه يبين من الاطلاع على قرار اللجنة الطبية الذى بنى عليه القرار المطعون فيه أنه لا ينصح بذاته عن حالة المدعى الصحية إبان فترة الانتعاش . وهـل كان مريضاً حقاً فيستحق منحه اجازة مرضية أو أنه كان متبراضاً ، فقد اقتصر قرار اللجنة الطبية على أنه بالكشف على المدعى فى الاول من اغسطس سنة ١٩٦٧ بعد اثنتى عشر يوماً من التاريخ الذى أبلغ فيه بمرضه ، أن صحته طبيعية ثم أعلنت اللجنة الطبية أسفها لعدم امكان احتساب مدة الانتعاش اجازة مرضية دون أية أسباب تؤدى الى هذه النتيجة فلم يتضمن التقرير ما يدل على أن الانتعاش لم يكن سببه المرض . ومن ثم فقد يؤول الأمر على أن المدعى كان قد ألم به المرض فعلاً وشفى منه دون أن يترك علامات ظاهرة تقطع بسابقة حصوله وبما يرشح لهذا ألهم أن اللجنة الطبية لم تقدم بواجب الكشف الطبى على المدعى فى وقت مناسب بعد تاريخ أخطارها بذلك فى ٢٤ من يولية سنة ١٩٦٧ وانما تراخت الى أن توجه اليها المدعى بنفسه فى الاول من اغسطس سنة ١٩٦٧ بعد أن تماثل للشفاء ، كما يسأله كثرة تردده على الطبيب المختص بالمصنع للعلاج من علله ومن أهمها فقد كعبه وكان ينبغ نتيجة لذلك الكثير من الاجازات المرضية مع التوصية أكثر من مرة بأسناد عمل يتناسب مع حالته الصحية ، وذلك على ما يبين من مطالعة

ملف خدمته الامر الذي تستخلص منه المحكمة انه لم يقدم الدليل الكافي على ان المدعى كان متمارضا خلال فترة انقطاعه عن العمل بما يرجح ان انقطاعه عن العمل كان لعذر مقبول واذا تقدم المدعى فور انقطاعه عن العمل بالسبب المبرر للانقطاع وكان هذا السبب مستخدما استخلاصا سائفا من الاوراق فقد انقضى القول بأن انقطاع المدعى عن العمل كان للاستقالة وبالتالي ترتفع القرينة التي رتبها المادة ٨٠ المشار اليها على هذا الانقطاع . ويهمل بذلك ركن السبب في القرار المطعون فيه وبهذه المثابة يكون صدر بالمخالفة لحكم اتقانون ويتحقق بذلك ركن الخطأ في طلب التعويض .

ومن حيث انه عن الحكم بالتعويض وهو مثال الطعن فقد قام الحكم المطعون فيه على اسباب صحيحة في القانون اذ توافرت اركان المسؤولية الموجبة لتعويض فالخطأ ثبت على ما سلف بيانه والضرر محقق ويمثل في حرمان المدعى من عمله ومورد رزقه وعلاقة السببية بين الخطأ والضرر قائمة هذا وعن مبلغ التعويض المقتضى به والذي قدره الحكم المطعون فيه بمبلغ مائة جنيه مؤقتا فان المحكمة لا ترى وجها لتعديلها لانه في الواضع من الامر لا يمثل كل ما حاق بالمدعى من اضرار نتيجة لصدور القرار المطعون فيه ، براءة ان المدعى وهو عامل خراط كان يشغل الدرجة السابعة ولم يباغ الثلاثين من عمره وكان مصابا اصبة بالغة في كعب قدمه اليمنى ، لا شك انها ستقف عقبة في سبيل الالتحاق بعمل آخر له مزايا العمل الذي فقدته .

طعن ٢٤٤ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٢/٧/٢٣ .

قاعدة رقم (١٧٢)

المبدأ :

عدم تنفيذ الموظف امر النقل لمدة خمسة عشر يوما دون عذر مقبول —
يكون ركن السبب في قرار الفصل طبقا للمادة ١١٢ من قانون الموظفين —
صحة هذا القرار .

ملخص الحكم :

مضى ثبت أن الموظف لم ينفذ الأمر الصادر بنقله ولم يتم بتسليم عمله
الجديد في الجهة المنقول إليها . واستمر على ذلك مدة خمسة عشر يوما
وإن ، قدم عذرا مقبولا ، فإن هذه الوقائع تكون ركن السبب في القرار
الصادر بفصله من الخدمة وما دام لها أصل ثابت بالأوراق فإن القرار
المذكور المستند إلى المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن
نظام موظفي الدولة والصادر من يملكه في حدود اختصاصه إذا استخلص
النتيجة التي انتهت إليها استخلاصا سائفا من أصول نتائجها مادية أو قانونية
يكون قد قام على سببه وجاء مطابقا للقانون .

(ضمن ١٦٠٣ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٣/٤/٢٧)

قاعدة رقم (١٧٣)

المبدأ :

امتناع الموظف المنقول عن تسليم عمله الجديد في الجهة المنقول إليها
- استمراره على ذلك مدة خمسة عشر يوما دون عذر مقبول - يكون ركن
السبب في القرار الصادر بفصله من الخدمة .

ملخص الحكم :

مضى ثبت أن الموظف لم ينفذ الأمر الصادر بنقله - من القاهرة
إلى أسيوط - ولم يتم بتسليم عمله الجديد في الجهة المنقول إليها .
واستمر على ذلك مدة خمسة عشر يوما ولم يقدم عذرا مقبولا ، فإن هذه
الوقائع تكون ركن السبب في القرار الصادر بفصله من الخدمة ما دام
لها أصل ثابت بالأوراق .

(ضمن ١٦٠٦ لسنة ١٠ ق - جلسة ١٩٦٥/١١/٢٧)

قاعدة رقم (١٧٤)

المبدأ :

المادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ - تفسرها - اذا استبان لجهة الإدارة من تصرفات العامل والظروف المحيطة بانقطاعه عن العمل وضوح نيته في هجر الوظيفة كان لها أن تعتبر خدمته منتهية رغبا عما يكون ابداءه خلال فترة الانقطاع من اعدار غير مقبولة - الادعاءات الكاذبة بالمرض التي تستهدف التحايل على تأجيل انتهاء الخدمة لا يسوغ الإصغاء اليها أو التحويل عليها .

ملخص الحكم :

ان اثنان رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الذي يحكم واتمة النزاع قد نص في المادة ٨١ من النظام المذكور على أن « يعتبر العامل متدبا استقالته » ، اذا انقطع عن عمله بغير إذن خمسة عشر يوما متتالية ولو كان الانقطاع عقب اجازة مرخص له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول وفي هذه الحالة يجوز لوكيل الوزارة أو رئيس المصلحة كل في دائرة اختصاصه أن يقرر عدم حرمانه من مرتبه عن مدة الانقطاع اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك ، والا وجب حرمانه من المرتب عن هذه المدة ، فاذا لم يقدم العامل اسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل . ومفاد هذه المادة ان خدمة العامل الخاضع لحكمها تنتهى بما يعتبر استقالة ضمنية أو جزاء في حكمها ابتغاء المصلحة العامة وما تتطلبه من ضرورة حسن سير العمل في المرافق العامة بانتظام واضطراد وذلك اذا ما انقطع العامل عن عمله خمسة عشر يوما منصلة بدون إذن سابق أو اجازة مرخص له بها باعتبار ان هذه الانقطاع يقيم قرينة قانونية على ترك العمل للاستقالة وترتفع هذه القرينة اذا انتهى الافتراض القائم عليها بتدعيم العامل خلال

الخمسة عشر يوما التالية — لا يعد ذلك — ما يثبت أن انقطاعه كان لعذر مقبول تقدره جهة الادارة وفي هذه الحالة يجوز للرئيس أن يقرر عدم حرمانه من مرتبه عن مدة الانقطاع اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك ، والا وجب حرمانه من المرتب عن هذه المدة ، فاذا لم يقدم العامل اسبابا تبرر الانقطاع أو قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية بل اثر رجعى يرتد الى تاريخ انقطاعه عن العمل . واذ رتب المشرع على انقطاع العامل عن عمله خمسة عشر يوما متتالية بدون اذن سابق انتهاء خدمته من تاريخ انقطاعه عن العمل بما يعتبر استقالة ضمنية أو جزاء فى حكمها فان جهة الادارة اذا ما استبان لها من تصرفات العامل من الظروف والملازمات المحيطة بانقطاعه عن عمله خمسة عشر يوما متصلة وضوح نيته فى هجر الوظيفة فانه لا تثريب عليها ان هى اعلنت فى شأنه حكم المادة المذكورة واعتبرت خدمته منتهية للانقطاع عن العمل رغبا عما يكون قد ابداه خلال فترة انقطاعه هذه أو الخمسة عشر يوما التالية لها على السواء من اعدار غير مقبولة ذلك أن الواقع من الامر أن المشرع لم يستهدف من النص على أن يقدم العامل خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول الا اناحة اجل اوسع — له لابداء عذره — ينهى بانقضاء الخمسة عشر يوما التالية للانقطاع وليس بعد ذلك — بحيث اذا تقدم بهذه الاسباب خلال الفترة السابقة بشقيها ورفضت دون ثمة انحراف بالسلطة ، اعتبرت خدمة العامل منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل والقول بغير هذا من شأنه أن يصبح منطلقا للمبت ومدعاة للتلاعب اذ يتيح للعامل الخروج على نطاقه وعدم الخضوع لحكمه مجرد المبادرة خلال فترة الانقطاع عن العمل بابداء اعدار غير مقبولة حتى ولو كانت مضلة واضحة الكذب وكان سلوكه يكشف بجلاء عن نيته فى هجر الوظيفة وتركها وهو ما يتلبنى مع منطق النص وحكمته .

ومن حيث أنه لما كان الامر كذلك وكان الثابت على ما سلف بيانه ان المدعى نقل — بدون بدل من منطقة أسوان الطبية الى المجموعة الصحية بسنديس بمحافظة القليوبية فى ١٢ من أغسطس سنة ١٩٦٤ وتراخى فى تنفيذ أمر النقل متطللا بشتى العاذر حتى ١٣ من أكتوبر سنة ١٩٦٤ ودلأب منذ تاريخ تسلمه العمل الجديد فى هذا التاريخ على الانقطاع من

اعمل فترات طويلة وكان يدعى كذا في بداية كل انقطاع انه مريض ويطلب
احالته الى الكشف الطبى وليس ادل على كذبه هذا من انه كان في كل مرة
يتخلف عن المثل امام القومسيون الطبى لتوقيع الكشف الطبى عليه وكان
يتنقل ما بين بلدته ادفو وبين مقر عمله بسندبيس تهريا من الكشف الطبى
فكان اذا ما طلب لتوقيع الكشف الطبى عليه امام القومسيون الطبى بأسوان
لا يذعن ويؤذ بالعودة الى سندبيس فاذا ما طلب اليه للتوجه الى القومسيون
الطبى بالقلوبية للكشف عليه تخلف وانتطع عن عمله ويسافر الى ادفو
حيث يبلغ بمرضه ثانية وهكذا حتى بلغت فترات انقطاعه عن العمل بدون
اذن من بداية سنة ١٩٦٥ الى ٣ من اغسطس سنة ١٩٦٥ حوالى خمسة
اشهر . اما عن الدفلة من ٢٢ من اغسطس سنة ١٩٦٥ - الى تاريخ انتهاء
خدمته في ٢ من ديسمبر سنة ١٩٦٥ فلم يعمل خلالها الا اياما قليلة العدد هي
ذلك التى كان يتطعم فيها 'جأرتة' يوما او بعض يوم تهريا من المول امام
القومسيون الطبى للكشف عليه ثم يعود الانقطاع مرة أخرى وهكذا الى
ان سجد عليه القومسيون الطبى في ٥ من ديسمبر سنة ١٩٦٥ ان حالته
طبيعية واوصى بعدم حاسب مدة انقطاعه عن العمل الاخير منذ ١٨ من
اتتوبر سنة ١٩٦٥ بدعوى المرض اجازة مرضية . وحاصل ذلك ان نية المدعى
كانت في الواقع من الامر قد استقرت منذ نقله الى سندبيس على هجر
وظيفته فتوالى انقطاعه عن العمل على النحو السالف بياته متذعرا بالادعاء
بالمرض وهى دعاوى ثبت كذبها وبطلانها على نحو لا يسوغ معها الاصفاء
اليها او التحويل عليها بأى حال كما انه لم يؤد خلال فترات عمله بسندبيس
عملا ما ، فقد انصح طبيب اول المجموعة الصحية بسندبيس عن هذا
مرارا ونوه في كتابه المؤرخ في ٣ من اغسطس سنة ١٩٦٥ الى مدير علم
المنطقة الطبية بالقلوبية بان المدعى لا يقوم بأى عمل اطلاقا وانه يمثل
سئى للعاملين وطلب سرعة نقله حرصا على اخلاق العاملين الاخرين بالمجموعة
حتى ولو ادى ذلك الى أن يقوم هو بعمله بصفة مستترة . واذا كان الامر
كذلك فان الادعاءات الكاذبة بالمرض التى كان يتقدم بها المدعى في كل مرة
ينقطع فيها عن العمل لم تكن في الواقع من الامر الا بهدف التحايل على
تأجيل انتهاء خدمته للاستقالة آمادا طويلة يستغل فيها مرتبه والمزايا المالية
الاخرى المقررة لوظيفته دون وجه حق .

ومن حيث أنه لما كان الأمر كما تقدم وكنت الجهة الادارية قد انتهت الى انهاء خدمة المدعى اقبلوا من ١٣ من اكتوبر سنة ١٩٦٥ للانقطاع بعد ان عيئها الوسائل وافهمته اكثر من مرة كان الامر يقتضى فيها انهساء خدمته للانقطاع فان القرار المطعون فيه يكون والامر كذلك قد صدر صحيحا مبرءا من الميوب بما لا وجه للنمى عليه .

(طعن ٢٤٧ لسنة ١٨ ق - جلسة ١٩٧٤/٦/٢٩) .

قاعدة رقم (١٧٥)

المبدأ :

انقطاع العامل عن العمل عقب اجازة مخصص له بها - تعاقده على العمل بالجزائر - يعتبر انقطاعا عن العمل بغير عذر - عدم جدوى التعلل بالمرض ما دام لم يكن السبب الحقيقى فى انقطاعه عن العمل .

ملخص الحكم :

ان وقائع المنازعة كما اوردها المدعى فى صحيفة دعواه ، ولا خلاف بينه وبين جهة الادارة حولها تخلص فى انه بعد ان انتهت اجازته الاعتيادية فى ٥ من اكتوبر سنة ١٩٦٩ لم يعد الى عمله وانما تعاد فى ١٥ من اكتوبر سنة ١٩٦٩ مع حكومة الجزائر على العمل بها واستلم عمله فعلا فى تاريخ تعاقده واخطر جهة الادارة بتعاقده وباستلامه عمله بالجزائر كما تخلص وقائع المنازعة كذلك فى ان المدعى ابرق الى الجهة الادارية ببرقية وصلتها فى ١٢ من نوفمبر سنة ١٩٦٩ ينبئها انه مريض ، وفى ٢٧ من يناير سنة ١٩٧٠ وبعد ان كانت برقية المدعى بالابلاغ عن مرضه واخطاره بتعاقده على العمل بالجزائر وقراره باستلامه عمله بها وصلت الى جهة الادارة اصدرت قرارها بانتهاء خدمته للانقطاع عن العمل دون عذر مقبول .

ومن حيث ان من المبادئ المستقرة ان اعادة العامل من الامور التى

تترخص جهة الإدارة في الموافقة عليهما أو رفضها بما لها من سلطة تقديرية وبالتالي فليس صحيحا ما ذهب اليه المدعى من أنه كان يتدين على الجهة الإدارية أن تتخذ إجراءات اعارته بعد أن أخطرها بتعاثده على العمل مع حكومة الجزائر واستلامه عمله بها ومن ثم يكون انقطاع المدعى عن عمله بسبب قيامه بالعمل بالجزائر الذي تم دون علم الجهة الإدارية وموافقتها هو انقطاع عن عمله دون عذر مقبول .

ومن حيث أن البرقية التي أرسلها المدعى للجهة الإدارية - والتي وصلتها في ١٢ من نوفمبر سنة ١٩٦٩ أي بعد نحو ثمانية وثلاثين يوما من انقطاعه عن العمل بعد انتهاء أجازته وبعد نحو تسعة وعشرين يوما من تعاثده على العمل مع حكومة الجزائر واستلامه عمله بها والتي يبلغ فيها عن مرضه - كون - في ظل هذه الوقائع - غير ذات موضوع ، ذلك أن المرض وعلى فرض ثبوته - لم يكن هو السبب في انقطاع المدعى عن العودة الى عمله بعد انتهاء أجازته وإنما كان السبب الحقيقي هو تعاثده على العمل مع حكومة الجزائر واستلامه عمله بها ومن ثم فليس هناك جدوى من مناقشة كل ما يدور حول إبلاغ المدعى عن مرضه كعذر للانقطاع عن العودة الى عمله وهل أبدى في الميعاد أم لم يبد ، وهل العبارة تكون العذر معلوما وقائما قبل صدور قرار انتهاء الخدمة أم يتعين أن يكون إبداء العذر في الميعاد .. الخ ما يثار حول هذا الموضوع طالما أن المرض سواء كان قائما أم كان عذرا منتحلا لتبرير الانقطاع لم يكن هو السبب الحقيقي للانقطاع وإنما كان السبب الحقيقي لانقطاع المدعى هو تعاثده على العمل مع حكومة الجزائر واستلامه عمله بها فعلا وبالتالي فإنه لا يكون هناك شبهة محل لما ذهب اليه الحكم المطعون فيه من أن نية الاستقالة المستفادة من انقطاع العالمة عن عمله خمسة عشر يوما دون عذر تقتضي بمبادرته فور انقطاعه الى اتخاذ موقف ينفي به أنه قصد بانقطاعه الاستقالة من عمله كلن يبدى عذرا لهذا الانقطاع حتى لو تبين فيها بعد أن هذا العذر كان غير صحيح متى كان اثبات على نحو ما تقدم أن المرض الذي ادعاه المدعى لم يكن هو السبب الحقيقي لانقطاعه عن العمل بعد انتهاء أجازته وإنما كان السبب الحقيقي هو تعاثده على العمل مع حكومة الجزائر واستلامه العمل بها فعلا دون علم الجهة الإدارية وموافقتها وأن المرض لم يكن الا زريعة (م ٢٧ - ج ٦)

تذرع بها المدعى لاختفاء السبب الحقيقي لانقطاعه وهو سبب لا ينفي نية الاستقالة بل يؤكدھا .

ومن حيث انه تأسيسا على ما تقدم يكون القرار المطعون فيه وقد تضى بانتهاء خدمة المدعى لانقطاعه عن عمله بعد انتهاء اجازته المرحص له بها في سبتمبر سنة ١٩٦٩ اكثر من خمسة عشر يوما دون عذر مقبول وقد تلم على سبب صحيح ولا وجه للنمى عليه .

(طعن ٥١٤ لسنة ١٧ ق — جلسة ١٩٧٤/٦/٢٩) .

قاعدة رقم (١٧٦)

المبدأ :

المادتان ١١٠ و ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المقابلتان للمائتين ٧٩ و ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — اعتبارا الموظف مستقلا اذا انقطع عن عمله بدون اذن خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية عذرا مقبولا لانقطاعه — اعتبار هذا الانقطاع مجرد طلب استقالة ضمنية يخضع لسلطة الادارة التقديرية في قبوله ورفضه — اساس ذلك ان خدمة الموظف لا تنتهى الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة .

ملخص الفتوى :

ان المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على ان « للموظف ان يستقيل من الوظيفة وتكون الاستقالة مكتوبة وخالية من اى قيد او شرط ، ولا تنتهى خدمة الموظف الا بالقرار الصادر بقبول استقالته . ويجب الفصل في الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة » .

ويجوز خلال هذه المدة تقرير ارجاء قبول الاستقالة لاسباب تتعلق

بمصلحة العمل أو بسبب اتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظف » وتنص المادة ١١٢ من القانون المذكور على أن « يعتبر الموظف مستقila في الحالتين الآتيتين :

١ - إذا انتقطع عن عمله بدون إذن خمسة عشر يوما متتالية ولو كان الانتقطاع عقب اجارة مرخص له فيها ، ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انتقطاعه كان لعذر مقبول ، وفي هذه الحالة يجوز لوكيل الوزارة المختص أن يقرر عدم حرمانه من مرتبه مدة الانتقطاع ..

٢ -

وفي الحالة الاولى اذا لم يقدم الموظف اسبابا تبرر الانتقطاع او قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انتقطاعه عن العمل » .

وظاهر من هذين النصين - وهما المتابلان لنص المادتين ٧٩ و ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بالدولة - أن الموظف يعتبر مستقila اذا انتقطع عن عمله بدون اذن خمسة عشر يوما متتالية ولو كان الانتقطاع عقب اجارة مرخص له فيها ، ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انتقطاعه كان لعذر مقبول ، وان خدمة الموظف لا تنتهى الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ، ومرد ذلك الى أن الجهة الادارية ترخص في قبول الاستقالة (الصريحة او التحكية) وفقا لما تراه محققا للمصالح العام - والقول بغير هذا يؤدي الى انه يكفى ان ينقطع الموظف عن عمله مدة معينة لكي تنتهى علاقته بالدولة بارادته هو ، الا اذا تداركت الجهة الادارية الامر واتخذت ضده الاجراءات التأديبية المقررة - وهذا ينعارض مع صريح نص الفقرة الثانية من المادة ١١٠ آتفة الذكر ويمطيل حكمها وهي التي تنص على انه « يجوز خلال هذه المدة ارجاء قبول الاستقالة لاسباب تتعلق بمصلحة العمل أو بسبب اتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظف » - وقد سبق للجمعية العمومية ان رأت بجلستها المنعقدة في ٩ من مايو سنة ١٩٦١ (ملف رقم ٨٦ - ٢ / ٦٠) أن الموظف الذي « تغيب دون اذن مدة تزيد على تسهر ، وهي المدة التي تعتبر بعدها خدمة الموظف أو المستخدم خارج الهيئة منتهية بلئر رجعى يرتد الى تاريخ الانتقطاع عن

العمل : الا انه لم يصدر بالفعل قرار باعتباره مستقيلا وفقا لنص المادتين ١١٢ ، ١١٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، لا تعتبر خدمته قد انتهت بمقتضى استقالة حكيمه ومن ثم فلا يعتبر قرار اعادته الى عمله مضمنا تعيينا جديدا بل تعتبر علاقته الوظيفية مستمرة غير منقطعة .

ولما كانت جامعة القاهرة لم تصدر قرارا بقبول استقالة السيدين الدكتورين المعروضة حالتهما ، او بإنهاء خدمتهما باعتبارهما مستقيلين على الرغم من تراخيها الذي استطل في العودة ، بل اصدر المجلس الاعلى للجامعات قرارا في ١٠ من يناير سنة ١٩٦٥ بالتجاوز عن مدة انقطاعها عن العمل من اعتبار هذه المدة اجازة بدون مرتب — فانها تكون بهذا قد رفضت استقالتها اعمالا لسلطتها التقديرية في ذلك حسبما رآته محققا للصالح العام المتمثل في مصلحة العمل بهرفق التعليم التي هي توبة عليه .

ومهما يكن من امر فان جهة الإدارة تلك دائما بالتطبيق لاحكام القانون ان تنهى خدمة العامل بسبب انقطاعه عن العمل بدون ان خصة عشر يوما متتالية بغير عذر مقبول او ان تبقية في الخدمة متى شاعت اعمالا لسلطتها التقديرية في هذا الشأن حسبما تراد محققا للمصلحة العامة .

لذلك انتهى الراى الى ان ما تدره المجلس الاعلى للجامعات بجلسته المنعقدة فى ١٠ من يناير سنة ١٩٦٥ من التجاوز عن مدة انقطاع كل من الدكتورين المذكورين مع اعتبار هذه المدة اجازة بدون مرتب لا تثريب على الادارة فيه من الناحية القانونية .

(غتوى ٦٨٩ فى ٢٨/٦/١٩٦٦) .

قاعدة رقم (١٧٧)

المبدأ :

وجوب انذار العامل قبل فصله بسبب الانقطاع عن العمل بغير ان — ميماده — الإدارة ملزمة بالا تجريه قبل فوات مدة الانقطاع التي استلزم القانون فواتها قبل اجرائه ، لما بالنسبة للفترة التلقية فان الجماد يعد ميمادا تنظيميا لا يترتب على تجاوزه البطلان .

ملخص الفتوى :

ان المادة (٧٣ . من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ الخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة تنص على أن « يعتبر العامل مقدما استقالته في الحالات الآتية :

١ - اذا انتقطع عن عمله بغير إذن أكثر من عشرة أيام متتالية ولو كان الانتقطاع عقب اجازة مرخص له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انتقطاعه كان بعذر مقبول وفي هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة أن تقرر عدم حرمانه من أجره عن مدة الانتقطاع اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح له بذلك والا وجب حرمانه من أجره عن هذه المدة فاذا لم يقدم العامل اسبابا تبرر الانتقطاع أو قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انتقطاعه عن العمل .

٢ - اذا انتقطع عن عمله بغير إذن تقبله جهة الادارة أكثر من عشرين يوما غير متصلة في السنة ، وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكمال هذه المدة .

وفي الحالتين السابقتين يتعين اذار العامل كتابة بعد انتقطاعه لمدة خمسة أيام في الحالة الاولى وعشرة أيام في الحالة الثانية .

٣ - اذا التحق بخدمة أى جهة اجنبية بغير ترخيص من الحكومة .

ولا يجوز اعتبار انمايل مستقبلا في جميع الاحوال اذا كانت قد اتخذت ضده اجراءات تأديبية خلال الشهر التالي للانتقطاع عن العمل أو لانتقلته بالخدمة في جهة اجنبية » .

ويتضح من نص هذه المادة انها تميز بين الانتقطاع بغير إذن أكثر من عشرة أيام متتالية والانتقطاع بغير إذن أكثر من عشرين يوما غير متصلة وأوجب على العامل في الحالة الاولى أن يقدم عفرا تقبله جهة الادارة خلال خمسة عشر يوما التالية لانتقطاعه ، اما اذا لم يقدم العامل اسبابا

تبرر انقطاعه أو قدم هذه الأسباب ورفضتها جهة الإدارة اعتبرت خدمته
منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل ، أما الحالة الثانية فإن خدمة العامل
تنتهى من اليوم التالى لاكتمال هذه المدة ولا يجوز انتهاء خدمة العامل في
الحالتين المذكورتين إذا اتخذت ضده الإدارة إجراءات تأديبية .

وتقرر انتهاء الخدمة ان صدر يقوم بصريح النص على أساس أن
الانقطاع عن العمل المدة التي يحددها القانون يعد قرينة على الاستقالة
وهي استقالة ضمنية أو حكمية ينبغي أن تتسوى في الحكم وفي الحدود
التي يقرها المشرع مع الاستقالة الصريحة إلا أنها تتميز عنها بأن المشرع
خير الإدارة بين أن تعتبر خدمة العامل منتهية أو أن تتخذ ضده الإجراءات
التأديبية وذلك يعنى على وجه اللزوم أنه إذا لم تسلك الإدارة سبيل
المسائلة التأديبية وجب عليها أن توافرت شروط المادة ٧٣ إنهاء خدمة
العامل اعتبارا من تاريخ انقطاعه في حالة الانقطاع المتصل أو اعتبارا من
تاريخ اكتماله المدة في حالة الانقطاع المتقطع .

ولما كان قرار وزير الصحة رقم ٢٥٢ لسنة ١٩٧٤ بشأن لائحة
القومسيونات الطبية قد خول اللجان الطبية اختصاص الكشف الطبي على
العاملين بالذولة ومنحها الإجازات المرضية ، فإن قرارها الصادر في شأن
الحالة المرضية للعامل المتقطع يكون من شأنه النصل في عذر المرض المتقزم
منه لتبرير انقطاعه فإذا ما قررت أنه غير مريض يكون قد تكشفت أن
المرض لم يكن سوى ذريعة تفرع بها العامل لاختفاء السبب الحقيقي
لانقطاعه .

وإذا كان الأصل أن انذار العامل قبل فصله بسبب الانقطاع يعد
إجراءا جوهريا لا يصح قرار إنهاء الخدمة بدون ، فإنه يجب التفرقة بصد
ميعاده بين فترة الانقطاع السابقة على إجراءاته وفترة التلاحقة عليها ،
فالإدارة ملزمة بالأجراءه قبل فوات مدة الانقطاع التي استلزم النص
فواتها قبل إجراءاته ، أما بالنسبة للفترة التالية فإن الميعاد يعد ميعادا
تنظيميا لا يرتب على تجاوز البطالان باعتبار أن قيد الميعاد في هذه الحالة
موجه الى الإدارة رعية لجانب العامل ، وعليه فإن تراخي الإدارة في

اتخاذ إجراءات الإنذار لا يجوز أن يؤثر عليه الأمر الذي يوجب ترك فترة بين الإنذار وقرار الفصل تساوى الفترة المحددة بالنص إذا ما تراخت الإدارة في الإنذار - بمعنى أن تقربص حتى يستمر العامل في انقطاعه فترة تساوى خمسة أيام متصلة في حالة الانقطاع المتصل وعشرة أيام من ترك فترة للعامل المنقطع يراجع فيها نفسه بعد إنذاره ان شاء - من ترك فترة للعامل المنقطع يراجع فيها نفسه بعد إنذاره ان شاء عاد الى عمله أو استمر على انقطاعه فتنهى الإدارة خدمته .

وينساء على ذلك فإنه لما كان العامل قد دأب على الانقطاع عن عمله بدعوى المرض الذي لم يثبت صحته بقرار من الجهة المختصة فإن فترات غيابه تعد انقطاعا بدون إذن يسرى في شأنها جميعاً نص المادة (٧٢) : غير أنه لما كانت الإدارة لم تنذر خلال عام ١٩٧٢ الذي انقطع فيه انقطاعاً غير متصل فتمت لا تلك الآن إجراء هذا الإنذار اذ يشترط ونفاً لنص المادة المذكورة أن تكتمل مدة العشرين يوماً غير المتصلة في عام واحد .

أما العامل الذي انقطع عن العمل اعتباراً من ١٩٧٢/٦/٢١ ولم يمكن التومسيون من توقيع الكشف الطبي عليه لعدم تواجده بمنزله وقامت الإدارة بإنذاره في ١٩٧٢/٩/١٠ واستمر منقطعاً حتى الآن فإن الفقرة الأولى من المادة (٧٢) تنطبق في شأنه ويجب إنهاء خدمته من تاريخ انقطاعه .

ولا يجب تطبيق نص المادة (٧٢) المشار إليها أن يقدم العامل عنده المرفوض قبل الانقطاع طالما ان المستفاد من تصرفاته ومن الظروف والملايسات الحيلة بانقطاعه عن عمله المدة المحددة في النص وضوح نية هجر انوظيفة لأن المشرع لم يستهدف من النص على أن يقدم العامل ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول خلال الخمسة عشر يوماً التالية الا إتاحة أجل أوسع له لإبداء عفره ينتهى بانقضاء الخمسة عشر يوماً التالية للانقطاع وليس بعد ذلك . وعليه فإذا تقدم بعفره قبل الانقطاع أو خلاله ورفض من جانب الإدارة وجب اعتبار خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل والقول بقدر هذا من شأنه أن يتيح للعامل الخروج

على نطاق النص وعدم الخضوع لحكمه بمجرد المباشرة قبل الانقطاع وخلالها بإبداء اذذار غير مقبولة ولو كانت مضللة واضحة الكذب وكان سلوكه يكشف بجلاء عن نيته في هجر الوظيفة وتركها وهو ما يتناقى مع منطق النص والحكمة منه .

ومن حيث ان حالات الانقطاع تخطف عن بعضها من ناحية ظروف كل حالة وملابساتها اختلافا يتعذر معه ادراجها وجميعها في حالات محددة جادة فانه من غير الملائم اصدار منشور يتناول كيفية تطبيق حكم المادة (٧٢) سائلة الذكر وهذا لا يمنع بطبيعة الحال نشر ما تضمنته هذه الفتوى من مبادئ عامة حتى يكون العاملون على بينة من امرهم .

من اجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية تقضى الفتوى والتشريع الى ما يلى :

أولاً - ان حكم المادة (٧٢) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ينطبق على العامل المنقطع عن العمل الذى ابدى عذر المرض قبل انقطاعه او خلاله وتبين عدم صحة عذره بقرار من الجهة الطبية المختصة او نتيجة تنهيه او امتناعه عن عرض نفسه عليها سواء قدم عذره قبل انذاره او بعده .

ثانياً - انه يجب على الادارة الا تجرى الانذار الا بعد مرور فترة انتفاع ومدتها خمسة ايام في حالة الانقطاع المتصل وعشرة ايام في حالة ... طاع غير المتصل .

ثالثاً - ان انذار العامل بالفصل في حالات الانقطاع يجوز ان يتم بعد الميعاد المحدد بالمادة ٧٢ والمشار اليه في البند ثانياً باعتباره ميعاداً تنظيمياً غير انه يجب على الادارة ان تمنح العامل مهلة قبل فصله توازى المهنة المستفادة من النص وهى خمسة ايام انقطاع في حالة الانقطاع المتصل وعشرة ايام انقطاع في حالة الانقطاع غير المتصل .

رابعاً - عدم ملاصقة اصدار منشور بكيفية تطبيق نص المادة ٧٢ من اتانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على العاملين بالوزارة والنظر في كل حالة انتقطاع على حدة في ضوء ظروفها وملابساتها .

(فتوى ٤٠٥ في ١٩٧٧/٦/٢)

قاعدة رقم (١٧٨)

المبدأ :

الاستقالة الضمنية — المادة ٧٣ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — يجب أن يتم إنذار العامل كتابة وأن يتم بعد مدة معينة من الانقطاع المتصل أو غير المتصل إذا لم تراعى مدد إرسال الإنذار في الميعاد فإنه لا ينتج أثره القانوني ولا يعتد به — طرق انتمام الإنذار — متى قدمت الجهة الإدارية الدليل المثبت لتوجيه الإنذار للعامل فإنه تكون قد قامت بما توجبها القانون عليها ويعتبر قرينه على وصول الإنذار للعامل وعليه به طبقا للمجرى العادى للامور — يجوز للعامل تقديم الدليل على انتفاء هذه القرينة بأن يثبت أن جهة الإدارة لم توجه إليه الإنذار كتابة أو انتهاء وجهته ولكنه لم يصل إلى عليه .

ملخص الحكم :

أن المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة وهو القانون الذى تم فى ظله إنذار المظعون ضده وانتهاء خدمته ، تنص على أن يعتبر العامل مقبلا استقالته فى الحالات الآتية :

١ — إذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من عشرة أيام متتالية ولو كان الانقطاع عقب إجازة مرخص له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بغير مقبول ، وفى هذه الحالة .

٢ — إذا انقطع عن عمله بغير إذن تقبله جهة الإدارة أكثر من عشرين يوما متصلة فى السنة وتعتبر خدمته منتهية فى هذه الحالة من اليوم التالى لاكمال هذه المدة . وفى الحالتين السابقتين يتم إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام فى الحالة الأولى وعشرة أيام فى الحالة الثانية .

٣ — إذا التحق بخدمة أى جهة اجنبية بغير ترخيص () .

ومن حيث أن الاستفادة من النص المتقنم أن كل ما اشترطه القانون في الإنذار لكي ينتج أثره في انتهاء الخدمة بالاستقالة الحكيمة ، أن يتم بالكتابة ، وأن يتم بعد مدة معينة من الانقطاع عن العمل هي خمسة أيام في حالة الانقطاع المتصل وعشرة أيام في حالة الانقطاع غير المتصل ، ولذا يصح توجيه الإنذار للعامل لشخصه مباشرة والحصول على توقيعه بالاستلام على السركى أو على صورة الإنذار ، كما يصح توجيهه إليه على يد محضر ، أو بطريق البرق أو بطريق البريد عاديا أو مستعجلا أو مسجلا سواء كان مصحوبا بعلم وصول أو بدونه على العنوان الثابت بلف خدمته أو بأوراق الجهة الإدارية ، ومتى قدمت الجهة الإدارية الدليل المثبت لتوجيهها للعامل ، فإنها تكون قد قامت بها أوجب القانون عليها في هذا الشأن ويعتبر ذلك قرينة على وصول الإنذار للعامل وعليه به طبقا للمجرى العادى للأمور ، ما لم يقدم العامل دليلا على انتفاء هذه القرينة بآثبات أن جهة الإدارة لم توجه إليه الإنذار كتابة .

(طعنى ٩٣٥ لسنة ٢٦ ق ، ٥٤٩ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٤/٢/٢٨)

قاعدة رقم (١٧٩)

المبدأ :

مفاد نص المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة أن كل ما اشترطه القانون في الإنذار لكي ينتج أثره في انتهاء الخدمة بالاستقالة الحكيمة أن يتم كتابة بعد مدة معينة من الانقطاع عن العمل هي خمسة أيام في حالة الانقطاع المتصل وعشرة أيام في حالة الانقطاع غير المتصل — يجوز توجيه الإنذار للعامل لشخصه مباشرة والحصول على توقيعه بالاستلام على السركى أو على صورة الإنذار كما يصح توجيهه إليه على يد محضر أو بطريق البرق أو البريد العادى أو المستعجل أو مسجلا بعلم الوصول أو بدونه — متى قدمت الجهة الإدارية الدليل المثبت لقبورها بتوجيه الإنذار للعامل فإنها تكون قد أوفت بالتزامها القانونى ويعتبر قرينة على وصول الإنذار للعامل وعليه به طبقا للمجرى العادى للأمور — على العامل أن يقدم الدليل على انتفاء هذه القرينة بآثبات أن جهة الإدارة لم توجه إليه الإنذار الكتابى بعد المدة المحددة في القانون أو أنها وجهته إليه ولكنه لم يصل إليه .

ملخص الحكم :

ان المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة وهو القانون الذى تم فى ظله انذار المطعون ضده وانتهاء خدمته ، تنص على ان (يعتبر العامل متخفا استقالته فى الحالات الآتية :

١ — اذا انتطع عن عمله بغير اذن أكثر من عشرة أيام متتالية ولو كان الانتطاع عقب أجازة مرحص له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انتطاعه كان بعذر مقبول — وفى هذه الحالة . .

٢ — اذا انتطع عن عمله بغير اذن تقبله جهة الإدارة أكثر من عشرين يوما متصلة فى السنة وتعتبر خدمته منتهية فى هذه الحالة من اليوم التالى لإكمال هذه المدة . وفى الحالتين السابقتين يتعين انذار العامل كتابة بعد انتطاعه لمدة خمسة أيام فى الحالة الأولى وعشرة أيام فى الحالة الثانية .

٣ — اذا التحق بخدمة أى جهة أجنبية بغير ترخيص) .

ومن حيث ان المستفاد من النص المتقدم ان كل ما اشترطه القانون فى الانذار لى يمتنع اثره فى انتهاء الخدمة بالاستقالة الحكيمة ، هو ان يتم كتابة ، وان يتم بعد مدة معينة من الانتطاع عن العمل هى خمسة أيام فى حالة الانتطاع المنصل وعشرة أيام فى حالة الانتطاع غير المنصل ، ولذا يصح قانونا توجييه الانذار للعامل لشخصه مباشرة والحصول على توقيمه بالاستلام على السركى او على صورة الانذار كما يصح توجيهه اليه على يد محضر ، او بطريق البرق أو البريد سواء كان البريد عاديا أو مستعجلا او مسجلا مصحوبا بطلم الوصول لو يدونه على العنوان الثابت بطف خدمته أو بأوراق الجهة الإدارية ، ومتى تمت الجهة الإدارية الدليل المثبت لتقيامها بتوجيه الانذار للعامل فانها تكون قد قامت بالتزامها القانونى فى هذا الشأن ، ويعتبر ذلك قرينة على وصول الانذار للعامل وعلمه به طبقا للمجرى العادى للامور ، ما لم يقدم العامل دليلا على انتفاء هذه القرينة باثبات ان جهة الإدارة لم توجه اليه الانذار الكتابى بعد المدة المحددة فى القانون أو انها وجهته اليه ولكنه لم يصل اليه .

ومن حيث ان الثابت من أوراق الطعن ان الجهة الادارية انفرت
المطعون ضده ببرقية وقدمت صورة البرقية التي تحمل خاتم مكتب البريد
فى ١٩٧٧/٤/٢١ ، كما انفرت به بطلب مسجل بطم الوصول بتاريخ
١٩٧٧/٥/١١ ولم يقدم المطعون ضده اى دليل ينقض ذلك كما لم يقدم اى
دليل على عدم وصول الاذار اليه لنفى القرينة المستفادة من توجيه الاذار
اليه مثل ارتداده الى الجهة الادارية او نقده من هيئة البريد ، فان الحكم
المطعون فيه وقد حل الجهة الادارية عبء اثبات وصول الاذار الى المطعون
ضده يكون قد خالف القانون ويتعين لذلك الحكم بالفناء .

(طعن ١٨٨ لسنة ٢٦ ق — جلسة ١٩٨٤/٣/٢٠)

قاعدة رقم (١٨٠)

المبدأ :

المادة ٧٢ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون
رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المستفاد من نص المادة ٧٢ ما يلى : أولا : عن
قرينة الاستقالة الضمنية المقررة لصالح جهة الإدارة التى يتبعها العامل ان
شاعت عملتها فى حقه واعتبرته مستقila وان شاعت نفاضت عنها ولم
تعمل انرها رغم نواصر شروط عملها . ثانيا : ان الاستقالة الضمنية شأنها
شأن الاستقالة الصريحة تقوم على ارادة العامل فى هجر الوظيفة وزهده
لها وعدم حرصه عليها وتستفاد هذه الارادة من الانقطاع المدد التى حددها
المشرع . ثالثا : اشترط المشرع لانهاء خدمة العامل بما يعتبر استقالة
ضمنية انقطاعه المدد التى حددها النص وان تقوم جهة الإدارة باتذاره
كتالية . رابعا : ان هذه القرينة المقررة لصالح الجهة الادارية بتفسيرها فى
نطقها الضيق ولحاظتها بالاضمالات والقيود التى تطبقها المشرع لصحة
اعمالها نتيجة ذلك : اذار العامل قبل انقضاء المدد التى حددها القانون
لا يعتد به — التحقيق الذى يجرى مع المائل لا يعتبر اذارا كتاليا فى
مفهوم المادة ٧٢ المشار اليه .

ملخص الحكم :

انه وفقا لحكم المادة ٧٢ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ انه اذا انقطع العامل
من عمله اكثر من عشرة ايام متتالية او اكثر من عشرين يوما غير متصلة فى

السنة تعتبر خديته منتهية من اليوم التالى لاكمال هذه المدة وفى كلا الحالتين يتمين
انذار العامل بعد انقطاعه خمسة ايام فى الحالة الاولى وعشرة ايام فى
الحالة الثانية ،

وحيث ان الاستفادة من هذا النص بما يلى :

اولا : جاء المشرع بقرينة قانونية ضمنية مستفادة من انقطاع العامل
عن عمله مقررته لصالح جهة الادارة اننى يتبعها العامل ان شاعت اعمالها
فى حقه واعتبرته مسنقلا وان شاعت تفاضت عنها ولم تعمل اثرها رغم
توافر شروط اعمالها ،

ثانيا : ان الاستقالة الضمنية هذه شأنها شأن الاستقالة الصريحة
تقوم على ارادة العامل فى هجر وظيفته والزهة فيها وتستفاد هذه الارادة
من الانتطاع المدد اننى حددها المشرع وزهده فى الوظيفة وعدم حرصه
عليها وينبئ ذلك فى عدم الحضور نهائيا فلا يكفى حضوره ثم انصرافه
دون التوقيع فى كشوف الانصراف .

ثالثا : اشترط المشرع لانتهاء خدمة العامل بما يعتبر استقالة ضمنية
انتطاعه عن العمل عشرة ايام متتالية او عشرين يوما غير متصلة وان تقوم
جهة الادارة التابع لها باذاره كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة ايام فى الحالة
الاولى وعشرة ايام فى الحالة الثانية والطة من هذا الاجراء منح العامل
فرصة الاختيار بين الانتظام فى العمل وعدم التغيب الا باذن وتيسره بلن
جهة الادارة سوف تعمل فى حقه اثر القرينة القانونية المستفادة من
الانتطاع .

رابعا : ان هذه القرينة المقررة لصالح الادارة يتمين تفسيرها فى
نطاقها الضيق واحاطتها بالضمانات والتبؤد التى تطلبها المشرع لصحة
اعمالها .

ومن حيث ان انذار العامل كتابة عنى النحو الذى اوردته المشرع يعتبر
اجراء جوهريا لا يجوز اغفاله فلذا كان سابقا عنى المواعيد المتصوص عليها
فلا يعد انذار فى خصوص هذا الطعن كما ان التحقيق الذى اجرى مع
العامل لا يعتبر انذارا كتابيا للعامل ولا يقوم مقامه انما هو بمثابة تنبيه له
بقتضيه حسن سير العمل .

ومن حيث انه متى كان الانذار الذى وجه الى العامل ثبت به انه انقطع عن العمل ثمانية ايام فان هذا الانذار يقع مفتقدا لاحد اشكاله الجوهرية التى يترتب على اغفالها البطلان بالنظر الى ما ينطوى عليه هذا الاجراء من ضمانات اساسية تتبطل فى احاطة العامل بما يراود حيالة وتبكيها له من ابداء عذره قبل اتخاذ الاجراءات لانتهاء خدمته .

ومن حيث انه تأسيسا على ما تقدم فان قرار انتهاء خدمة المظمون ضده رقم ١٨٣ لسنة ١٩٧٤ الصادر فى ١٠/١١/١٩٧٤ يكون غير مستوف الشروط المنصوص عليها فى المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ للصدوره غير مسبوق بانذار قانونى على الوجه السالف ذكره ومن ثم يكون الحكم المظمون عليه قد استخلص نتيجة التى انتهت اليها استخلاصا سائفا من الواقع القانونى ويكون الطعن عليه غير قائم على اساس سليم متعين الحكم برفضه .

(طعن ٥٥٥ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٤/٢/١٩٨٤)

قاعدة رقم (١٨١)

المبدأ :

الفقرة الاولى من المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ —
انذار العامل بعد مرور خمسة ايام على انقطاعه — غياب العامل اكثر
من عشرة ايام متتالية من تاريخ الانقطاع عودة العامل للعمل وتقام جهة
الادارة بتسليمه العمل وتوقيمه فى دفاتر الحضور والغياب ويتمتع عدولا من
الادارة عن أعمال الفقرة الاولى من المادة ٧٣ ويتمتع معه القول باستقالته .

ملخص الحكم :

انه اذا كان ذلك وكان الثابت من الاوراق ان الطاعن قد تغيب اكثر
من عشرة ايام متتالية تبدا من ١٨ من فبراير سنة ١٩٧٨ وانه قد تم انذاره
بعد مرور خمسة ايام على غيابه فى ٢٣ من فبراير سنة ١٩٧٨ الامر
الذى يتعين معه تطبيق احكام الفقرة الاولى من المادة ٧٣ من القانون
رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ اذ لم يتم بإثبات عذر عن غيابه هذا تقيله الادارة

وذلك بعدم تكيّنه جهة الإدارة بالكشف الطبى عليه أثناء مرضه سواء امام مفتش الصحة — أو المجلس الطبى العسكرية أو القومسيون الطبى الا انه رغم ذلك فقد ثابت الادارة بتسليمه العمل على ما هو ثابت من الاطلاع على دفتر الحضور والانصراف المرفق بالاوراق — ومن الوثائق التى عندها الطاعن فى تقرير الطعن وأكدت الاوراق صحتها بما يعتبر معه عدولا من الإدارة عن اعمال الفقرة الاولى من المادة ٧٣ المشار اليها عليه — ويمتنع معه القول باستقلالته .

(طعن ١٦٧ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٤/٣/٦)

قاعدة رقم (١٨٢)

المبدأ :

الفقرة الثانية من المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — انقطاع العاهل اكثر من ثلاثين يوما غير متصلة — انذاره بعد شهرين من تاريخ الانقطاع — اذا عاد العاهل واستلم العمل بعد ستة ايام من تاريخ انذاره ولم تتم مدة الانقطاع الباقية وهى عشرون يوما التالية للانذار فلا مجال لاعمال الفقرة ب من المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — انتهاء خدمة العاهل بالتطبيق للفقرة ب مخالفا للقانون .

ملخص الحكم :

انه وان كان العاهل المذكور وفقا لما هو ثابت من الاوراق قد انقطع عن عمله اكثر من ثلاثين يوما غير متصلة تبدأ من ١٨ من فبراير سنة ١٩٧٨ الامر الذى كان يتعين معه اعمال الفقرة الثانية من المادة ٧٣ المشار اليها واعتباره مقدما استقالته الا ان الادارة لم تقم حيالة بما يفرضه القانون من ضرورة انذاره بعد عشرة ايام من انقطاعه اذ لم تقم بلنذاره الا فى ١٨ من ابريل سنة ١٩٧٨ أى بعد شهرين من بدء انقطاعه فى ١٨ من فبراير سنة ١٩٧٨ اذ ارسلت صورة من كتابها رقم ١٠٨٢/٧٨/٥ الى رئيس المجلس الطبى العسكرية العام الى الطاعن وانفترته فيها باعمال حكم المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ (مستند رقم ٦ من

حافطة الطاعن) واذا عد الى محله فى ٢٤ من ابريل سنة ١٩٧٨ — اى بعد ستة ايام من انذاره ولم تتم مدة الانقطاع البتية وهى عشرون يوما التالية للانذار حتى فصل فى ١٩ من يوليو ١٩٧٨ فله لا مجال لاعمال حكم المقسرة ب من المادة ٧٣ على حلفه ويكون القرار رقم ٥٥٥ سنة ١٩٧٨ بتهاء خيمته قد قام على غير اساس سليم من القنون ويكون حكم محكمة القضاء الادارى اذ اخذ بغير ذلك قد جانب الصواب متعينا الحكم بالفائه وبالفاء القرار رقم ٥٥٥ سنة ١٩٧٨ عملا بحكم المادة ١٨٤ من قانون المرافعات المدنية والتجارية .

(طعن ١٦٧ لسنة ٢٧ ق — جلسة ١٩٨٤/٣/٦)

قاعدة رقم (١٨٢)

المبدأ :

المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة الذى حل محله نص المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — قرينة الاستقالة الضمنية المستفاد من انقطاع المابل عن العمل المدة المتصوص عليها قانونا — هذه القرينة مقرررة لصالح الجهة الادارية التى يتبعها الموظف فان شاعت اعملتها فى حقه واعتبرته مستقلا وان شاعت تغلطلت عنها رغم توافر شروط اعملها — انتهاء خدمة الموظف اعمالا لهذه القرينة لا يترتب حتما وبقوة القنون لمجرد توافر شروط اعملها وانما يلزم لذلك ان تصدر الجهة الادارية التى يتبعها الموظف قرارا اداريا يرتب هذا الاثر — اذا لم تصدر جهة الادارة هذا القرار واختارت الإبقاء على رابطة التوظف بينها وبين المابل المقطع ومحاكمته تنديبيا فله لا يحول دون استمرار هذه الرابطة ان يترأى اتخاذ الاجراءات التديبية الى ما بعد انقضاء مدة الشهر التالى للانقطاع — اساس ذلك : هذا الميعاد لا يعدو ان يكون ميعادا تنظييا غير ذى اثر على المسؤولية التديبية ولم يترتب القنون على تجاوزه اى جزاء .

ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكمة جرى فى ظل العمل بنص المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة الذى

حل محله نص المسادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أن قرينة الاستقالة الضمنية المستفادة من انقطاع العمل عن العمل المدد المنصوص عليها قانونا مقرررة لصالح الجهة الادارية التي يتبعها الموظف فان شاعت اعمالها في حقه واعتبرته مستقيلا وان شاعت تفاضت عنها رغم توافر شروط اعمالها ولم تعمل بها ويؤدي ذلك ان انتهاء خدمة الموظف اعمالا لهذه القرينة لا يترتب حتما وبقوة القانون مجرد توافر شروط اعمالها وانما يلزم لذلك ان تصدر الجهة الادارية التي يتبعها الموظف قرارا اداريا بترتيب هذا الامر . وانه اذا لم تصدر الجهة الادارية قرارا بذلك واختارت الإبقاء على رابطة التوظيف بينها وبين العامل المنقطع ومحاكمته تأديبيا عن هذا الانقطاع فانه لا يحول دون استمرار هذه الرابطة ان يتراخى اتخاذ الاجراءات التأديبية ضد الموظف الى ما بعد انقضاء مدة الشهر المنصوص عليها في الفقرة الأخيرة من المسادة سالفه الذكر التي تقضى بانه لا يجوز اعتبار العامل مستقيلا في جميع الأحوال اذا كانت قد اتخذت ضده اجراءات تأديبية خلال الشهر التالي لانقطاعه عن العمل ذلك ان هذا الميعاد لا يعدوا ان يكون ميعادا تطهيرا غير ذي اثر على المسؤولية التأديبية ، اذ لم يرتب القانون على تجاوز هذا الميعاد ثمة جزاء ، كما ان القول بغير ذلك من شأنه ان يرتب نتيجة شاذة لا تتفق مع منطق القانون في شيء ، وهي ثقل يد السلطة التأديبية عن مساعدة العامل الذي ينقطع عن عمله بغير اذن أو عذر لمجرد التراخي في اتخاذ الاجراءات التأديبية خلال شهر من تاريخ انقطاعه عن العمل مهما بلغ من تأديه في الانقطاع .

(طعن ١٣٢٦ لسنة ٢٩ ق — جلسة ١٩٨٤/٦/٢٣)

تعليق :

حكمت المحكمة الادارية العليا (الدائرة المستحقة بالقانون رقم ١٣٦ لسنة ١٩٨٤) في الطلب رقم ٢ في الطعن رقم ٢٩٥ لسنة ٢٧ ق بـجلسة ١٩٨٦/٣/٢ باعتبار العامل المنقطع عن عمله المدد المنصوص عليها في المسادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ مقما استقالته اذا لم تكن الاجراءات التأديبية قد اتخذت ضده خلال الشهر التالي لانقطاعه عن العمل وقررت اعادة الطعن الى الدائرة المختصة بالمحكمة للفصل فيه .

(م ٢٨ — ج ٦)

قاعدة رقم (١٨٤)

المبدأ :

مستخدم — استقالته ضهنا بالتفيب عن العمل دون اذن مدة تزيد على شهر ترتد باثر رجعى الى تاريخ الانقطاع عن العمل — اداة فصم الرابطة الوظيفية بين المستخدم والدولة فى هذه الحالة — ليست هى مجرد الانقطاع عن العمل بل يلزم اصدار قرار ادارى باعتباره مستقلا .

ملخص الفتوى :

اذا كان الثابت ان السيد / قد انتقطع عن عمله اعتبارا من ١٠ من نوفمبر سنة ١٩٥٨ حتى قبض عليه فى ١٢ من ديسمبر سنة ١٩٥٨ أى انه نغيب دون اذن مدة تزيد على شهر وهى المدة التى تعتبر بعدها خدمة الموظف او المستخدم خارج الهيئة منتبهة باثر رجعى يرتد الى تاريخ الانقطاع عن العمل الا انه لم يصدر بالفعل قرار باعتباره مستقلا من وظيفته وفقا لنص المادتين ١١٢ و ١١٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فلا تعتبر خدمته قد انتهت بمقتضى استقالة حكيمه ، ومن ثم فلا يعتبر قرار اعادته الى عمله متضمنا تعينا جديدا بل تعتبر علاقته الوظيفية مستمرة غير منقطعة .

(فتوى ٤٨٢ فى ١٩٦١/٦/٢٩)

قاعدة رقم (١٨٥)

المبدأ :

انهاء الخدمة بسبب الانقطاع عن العمل — يعبر صورة من صور الاستقالة — مقتضى ذلك سريان احكام تخفيض المعاش او المكافاة المقررة بالنسبة الى الاستقالة فى هذه الحالة .

ملخص الفتوى :

تنص المادة ٢٣ من قانون التابعين والمعاشات الصادر بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ على ان « يخفض المعاش فى حالة الاستقالة بنسبة تختلف

تبعا للسن وفقا للجدول رقم ٢ المرافق « كما تنص المادة ٢٥ على انه « اذا انتهت خدمة المنتفع ولم تكن مدة خدمته قد بلغت القدر الذى يعطيه الحق فى المعاش وفقا لأحكام هذا القانون استحق مكافأة تحسب على أساس على انه اذا كان ترك الخدمة بسبب الاستقالة حسبت المكافأة وفقا للنسب الآتية » .

وبين من هذين النصين أن قانون التأمين والمعاشات أشار الى الاستقالة كسبب من اسباب ترك الخدمة — ألا انه لم يبين ماهية هذه الاستقالة او ضوابطها أو الشكل الذى يجب أن تفرغ فيه . ومن ثم فانه يتعين الرجوع الى نظام الخدمة الذى يخضع له العامل للوقوف على المعنى المراد من اصطلاح « الاستقالة » الواردة فى القانون المذكور .

ومن حيث أن المادة ٧٥ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٢٢٠٩ لسنة ١٩٦٦ كانت تنص على أن « تنتهى خدمة العامل بأحد الأسباب الآتية (٤) الاستقالة ... (٧) الانقطاع عن العمل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متصلة » .

وقد ردد نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ ذات النص فى المادة ٦٤ منه .

ويتضح من ذلك أن خدمة العامل قد تنتهى بالاستقالة أى بإبداء الرغبة فى ترك العمل . والاستقالة قد تكون صريحة بأن يقدم العامل طلبا كتابيا بها ، وقد تكون ضمنية بأن ينقطع عن عمله دون سبب مشروع المدة التى حددها النص . ولا يعدو الانقطاع عن العمل أن يكون صورة من صور الاستقالة لا يختلف عن الاستقالة الصريحة إلا فى عدم تقديم طلب كتابى بها .

ويعزز هذا النظر ما قضت به المادة ٧٣ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ من اعتبار العامل « مقبلا استقالته » اذا انقطع عن عمله بغير إذن أكثر من عشرة أيام متتالية أو أكثر من عشرين يوما غير متصلة فى السنة .

فالمشروع في هذا القانون تعرض الى تكييف الانتقطاع عن العمل واعطاه وصفه الصحيح فاعتبره بمثابة استقالة ، واذا كان نظام العاملين بالقطاع العلم قد خلا من هذا التكييف فان ذلك لا يعنى رغبة الشارع في المغايرة في الاحكام ، بل لا تصدو المسألة ان تكون مجرد اختلاف في الصياغة سيما اذا روعى ان المشرع استهدف بقدر الامكان توحيد الاحكام اننى يخضع لها العاملون في الحكومة وفي القطاع العلم ولذا اشارت المادة ٧٣ سائلة الذكر ولأول مرة الى الانتقطاع عن العمل لاكثر من عشرين يوما غير متصلة في السنة لورود النص على ذلك في نظام العاملين بالقطاع العلم .

ومن حيث انه متى كان ما تقدم ، فمن ثم فان احكام تخفيض المعاش او المكافأة نسري في حالة انتهاء خدمة العاملين بالقطاع العلم بسبب الانتقطاع عن العمل دون سبب مشروع سواء كان الانتقطاع لمدة تجاوز عشرة ايام متصلة أم كان لمدة تزيد على عشرين يوما غير متصلة في السنة الواحدة . والقول بغير ذلك يؤدي الى نتيجة شاذة لا يتصور ان يكون المشرع قد قصد انيها اذ يستطيع العمل الذي يرغب في ترك الخدمة ان ينقطع عن عمله المدة التي حددها النص بدلا من تقديم طلب كتابي بالاستقالة وبهذا يتقضى تخفيض معاشه أو مكافأته .

ومن حيث انه مما يميز الاخذ بالنظر المتقدم بالاضافة الى ما سبق ان الحكمة من تخفيض المعاش او المكافأة في حالة الاستقالة قد تكون راجعة الى رغبة المشرع في الحيلولة بين العاملين وبين ترك الخدمة الصعبة ، وقد يكون القصد منها تغطية ما عساه يترتب عليها من اخلال بالنظام الاكوارى الذى يقوم عليه حساب المعاشات والمكافآت وذلك بتخفيض حقوق المنتسبين المنسحبين اختيارا كغالة لحقوق الباقين -- وقد يكون القصد الى اعتبار التخفيض بمثابة عقوبة مالية في حالة ترك الخدمة بالاستقالة ، وهذه الحكمة بمعانيها المذكورة كما تتحقق في حالة الاستقالة الصريحة المكتوبة تتحقق بالاستقالة الفعلية بالانتقطاع عن العمل وتركه اختيارا ومن ثم قارب المشرع بين هاتين الاستقالتين في قانون العاملين المدنيين بالدولة ومن قبله في قانون نظام موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ولا وجه

لتمييز الخاضعين لنظام العاملين بالقطاع العام على العاملين بالقانون المذكور بصدد تطبيق ذات النص الوارد في قانون المعاشات في شأنهم .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى سريان احكام تخفيض المعاش او المكافأة عند انتهاء خدمة العاملين بالقطاع العام بسبب الانتقطاع عن العمل .

(فتوى ١٠٠٥ في ١٩٧١/١١/٤)

قاعدة رقم (١٨٦)

المبدأ :

التحاق العامل بخدمة جهة اجنبية بدون ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية لا يؤدي بذاته الى انتهاء خدمته بقوة القانون من الجهة التابع لها بل يلزم ان يصدر بذلك قرار من تلك الجهة — للجهة الادارية ان توافق على منع العامل في هذه الحالة اجازة خاصة بدون مرتب اذا طلب ذلك ولم تر الجهة مانعا من الموافقة وفي هذه الحالة تزول المخالفة التي كان يمكن مسائلة العامل عنها في حالة عدم موافقتها على عمله بالجهة الاجنبية ، كما ان لها ان تنهى خدمته اعتبارا من تاريخ انقطاعه عن العمل وفقا لسلطانها التقديرية وما تراه محققا للمصلحة العامة .

ملخص الفتوى :

ان نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ — والذي يحكم الحالة المعروضة — كان ينص في المادة ٧٣ منه على انه « يعتبر العامل مقنما استقلاله في الحالات الآتية :

- ١ — اذا انتقطع عن عمله بغير اذن اكثر من عشرة ايام متتالية .
- ٢ — اذا انتقطع عن عمله بغير اذن تقبله جهة الادارة اكثر من عشرين يوما غير متصلة ،
- ٣ — اذا التحق بخدمة اى جهة اجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية ؛ وفي هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ انقطاعه بالخدمة في الجهة الأجنبية .

ولا يجوز اعتبار العامل مستقبلا في جميع الأحوال إذا كانت قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية خلال الشهر التالي للانقطاع عن العمل أو للاتحاق بالخدمة في جهة أخرى .

ومن حيث أنه يستفاد من هذا النص أن انتهاء خدمة العامل عند انتهائه بخدمة جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية إنما إقالة المشرح على قرينة قانونية مؤداها اعتبار العامل مقدما استقالته ضمنا . وإذا كان إنهاء خدمة العامل في حالة الاستقالة الصريحة يتوقف على إرادة جهة العمل فلها أن تقبلها ولها أن نرفضها وذلك طبقا لمصرح نص المادة ٧٢ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ المشار إليه والتي تنص بأن للعامل أن يقدم استقالته من وظيفته ويكون مكتوبة ولا تنتهي الخدمة إلا بإقرار الصادر بقبول الاستقالة الصريحة ، فإن الأمر يكون أوجب بالنسبة إلى الاستقالة الضمنية بحيث يكون لجهة الإدارة سلطة تلقيها اعتبارات المصلحة المتعلقة في الترخيص في إنهاء خدمة العامل .

ومن حيث أنه ولئن كان الاتحاق بخدمة أي جهة أجنبية يتعين أن يكون مسبوقا بترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية ، إلا أنه طبقا للقاعدة الأصولية المقررة من أن الإجازة اللاحقة كالإذن السابق . فإنه إذا ما رأت جهة العمل الموافقة للعامل على عمله بالجهة الأجنبية التي التحق بها فإن هذه الموافقة اللاحقة تأخذ حكم الإذن السابق .

وتأسيسا على ما تقدم فإن خدمة العامل أنذى يلتحق بخدمة إحدى الجهات الأجنبية لا تنتهي بقوة القانون ، بل يلزم أن يصدر بذلك قرار من الجهة الإدارية ، ومع ذلك فلتلك الجهة الموافقة على منحه إجازة خاصة بدون مرتب إذا لم ترض ذلك ملما ، وفي هذه الحالة تزول المخالفة التي كان يمكن مسائلة العامل عنها لو لم توافق الجهة الإدارية على عمله بالجهة الأجنبية .

ومن حيث أنه بتطبيق ما تقدم على الحالة المروضة يتعين القول بأن انتهاء خدمة العامل لالتحاقه بخدمة مكتب ... و ... المحاسبين القانونيين بالكويت اعتبارا من أول ديسمبر ١٩٧٦ لا تتم بقوة القانون

وانما تترخص المحافظة فى ذلك : غلها أن تنهى خدمته بقرار منها اعتبارا من تاريخ انقطاعه عن العمل ولها أن تجيز هذا التعاقد وتوافق على منحه اجازة خاصة بدون مرتب لما لها من سلطة تقديرية فى هذا الشأن ..

من أجل ذلك انتهى رأى الجمعية العمومية لتسمى الفتوى والنشر
الى أن انتهاء خدمة السيد / العادل بديوان عام المحافظة من
الفئة ٢٦٠/١٨٠ جبه لالتحاقه بخدمة احدى الجهات الأجنبية دون ترخيص
سابق من المحافظة لا يتم بقوة القانون وللادارة سلطة تقديرية فى منحه
اجازة خاصة بدون مرتب ، ولها اهاء خدمته اعتبارا من تاريخ انقطاعه
عن العمل وفقا لما تراه محققا للمصلحة العامة ..

(فتوى ٩٥٣ فى ١١/٢٠/١٩٧٨)

قاعدة رقم (١٨٧)

المبدأ :

المادة الاولى من القانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٨ تحظر على كل من
ينتمتع بالجنسية المصرية ان يعمل فى أية جهة أجنبية دون أن يحصل على
إذن سابق من وزيره الداخلية — المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة
١٩٧١ بنظام العاملين المدنيين بالدولة تقضى باعتبار العامل مقبها استقالته
إذا الحق بخدمة اية جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر
العربية — المشرع جعل من الاشتغال بخدمة جهة أجنبية دون الحصول
على إذن من وزارة الداخلية جريمة جنائية — مصلحة الأمن العام بوزارة
الداخلية هي الجهة التى أولاها المشرع الاختصاص بمنح إذن العمل أو تجديده
ولا تلك الجهة الإدارية ان تقرر خلاف ذلك — المشرع اتخذ من ذات الفعل
فى المجال الوظيفى مبررا لاعتبار العامل مستقيلا — لكل من القانونين مجال
تطبيقه ونسقت كل سلطة فى ترتيب الإثر القانونى المترتب على الواقعة —
مضى حدثت السلطة المختصة إذن العمل الخاص بالطاعن لمدة تطفى الفترة
السابقة على اعتباره مستقيلا فلا يسوغ القول بأن التحاقه بخدمة جهة
أجنبية قد نم بغير إذن — إذا تجاوز الموظف المدة الممنوح عنها الإذن وانقطع
عن عمله وجب لأعتبره مستقيلا أن ننزله جهة الإدارة، كتحية — عدم مراعاة
قيد الإنذار الكتابى بطلان قرار انتهاء الخدمة — تطبيق .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٨ يبين منه انه قد خطر في المادة الاولى منه على كل من يتمتع بالجنسية المصرية ان يعمل في اية جهة اجنبية دون ان يحصل على اذن سابق من وزارة الداخلية . ونص في المادة الخامسة على معاقبة كل من يخالف ذلك بالحبس أو الغرامة أو باحدى هاتين العقوبتين ونص في المادة السادسة على عدم جواز رفع الدعوى الجنائية الا بناء على اذن من وزير الداخلية .

ومن حيث ان القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ باصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة قد نص في المادة ٧٢ منه على ان « يعتبر العامل مقدما استقالته في الحالات الآتية :

- ١ — اذا انتطع عن عمله بغير اذن اكثر من عشرة ايام متتالية .
 - ٢ — اذا انتطع عن عمله بغير اذن تقبله جهة الادارة اكثر من عشرين يوما غير متصلة في السنة .
- وفي الحالتين التابقتين يتمين ائذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة ايام في الحالة الاولى وعشرة ايام في الحالة الثانية .
- ٢ — اذا التحق بخدمة اى جهة اجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية . وفي هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ انتهائه بالخدمة في الجهة الاجنبية .

ومن حيث ان مفاد ما تقدم ان المنرع قد جعل من الاشتغال بخدمة جهة اجنبية دون ان حصول على اذن من السلطة المختصة جريمة جنائية اعمالا للقانون رقم ١٧٢ لسنة ١٩٥٨ ، واتخذ من ذات الفعل في المجال الوظيفي مبررا موجبا لامتنار العامل مستقيلا وبالتالي مبررا لانتهاء خدمته وذلك على النحو الذى نص عليه قانون نظام العاملين . ويتقوم على تطبيق كل من القانونين جهة تستقل اعداها عن الأخرى ، فبينما الذوط به تطبيق القانون رقم ١٧٢ لسنة ١٩٥٨ هي وزارة الداخلية لجميع المصريين ، نجد الجهة التى يتيمها العامل هي الذوط بها ترتيب الاثر

القانونى الآخر باعتباره مستقيلا ، ولا شك فى ان القول الفصل فى قيلم واقعة الاشتغال بجهة اجنبية دون اذن انما الرد فيه الى وزارة الداخلية وعلى وجه التخصيص بمصلحة الامن العام بهذه الوزارة حيث هى التى اولاهما المشرع الاحتصاص بمنح اذن العمل او تجديده ولا تلك الجهة الادارية ان تقرر خلافا لذلك .

ومن حيث ان الثابت من الاطلاع على حافظة المستندات المقدمة من الطاعن انه مودع بها صورة لائن بالعمل صادر له فى ١٩٧٥/٢/١٥ رقم ١٩٩ لسنة ١٩٧٥ من تصليية جمهورية مصر العربية بينغازى وفلك بتجديد الاذن له بالعمل فى الشركة الليبية لمدة سنتين من ١٩٧٤/٥/٧ . ولم تحض المطعون ضدها هذا المستند ولم تنكره مما يعتبر تسليما من جانبها بصحة صحوره .

ومن حيث انه وقد حدثت السلطة المختصة اذن العمل الخاص بالطاعن لمدة تغطى تماما الفترة السابقة على اعتباره مستقيلا وانتهاء خدمته متعا لذلك ، فمن ثم لا يسوغ القول بان التفاته بخدمة جهة اجنبية تم بغير اذن ، واذا استندت الجهة الادارية الى الامر هذا كسبب لاتخاذ قرارها بانهاء خدمة الطاعن فان قرارها والحالة هذه يكون قد قيلم على غير سبب وبالتالي جاء مخالفا للقانون .

ومن حيث انه فضلا عما تقدم فان الطاعن ولئن كان قد انقطع عن عمله بعد انتهاء مدة اعارته مما كان يجوز معه اعتباره مستقيلا طبقا لنص الفقرة الاولى من المادة ٧٣ من قانون العاملين المدنيين بالدولة ، الا انه لا يجوز حمل قرار انتهاء خدمته على هذا السبب حيث الثابت ان جهة الادارة لم توجه الى الطاعن انذارا كتابيا على النحو الذى تضمنته هذه المادة ، وهذا ما سلطت به جهة الادارة حيث اقرت بانها لم توجه اليه هذا الانذار بمرعاة انتهاءها لخدمته انما تم استنادا لالتحقته بخدمة جهة اجنبية دون ترخيص وهذا مما لا يستلزم له المشرع هذا الانذار .

ومن حيث انه لما تقدم ينتهى الامر الى ان قرار انتهاء خدمة الطاعن قد جاء مخالف للقانون واذا كان الحكم المطعون فيه قد ذهب غير هذا المذهب

ناته يكون قد سالف اعلانون ولذلك يتعين الحكم بالفائه والفاء القرار المطعون فيه مع ما يترتب على ذلك من اثار وتحصيل الادارة المصروفات .

(طعن ٦٢١ نسمة ٢٦ ق — جلسة ١٢/٢٧ / ١٩٨٢)

قاعدة رقم (١٨٨)

المبدأ :

اكتمال مدة الانقطاع التي تجيز انتهاء خدمة العامل استنادا الى قرينة الاستقالة الضمنية القائمه على انقطاع العامل عن عمله مددا متصلة او غير متصلة ، نظل قائمة عند اكتمال هذه المدد ، حتى لو كان العامل في المدد غير المتصلة قد جوزى عن انقطاعه عن كل مدة منها على حدة . وتظل القرينة قائمة حتى لو انحلت ضد العامل اجراءات تأديبية خلال الشهر التالي لاكمال الانقطاع مما يعطل اعمال هذه القرينة طوال مدة اتخاذ هذه الاجراءات . وبانقضائها تسترد جهة الادارة حريتها في اعمال اثر هذه القرينة وقبول الاستقالة الضمنية ، ما لم يصدر منها ارادة صريحة بعكس ذلك او تنقضى على انتهاء الاجراءات دون اعمال اثر القرينة مدة يستفاد منها نزولها ضمننا عن اعمالها .

ملخص الفتوى :

اقام المشرع في المادة ٩٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظم العاملين المدنيين بالدولة قرينة قانونية تحل محل طلب الاستقالة الصريحة وتقوم مقامها في الدلالة على رغبة العامل في ترك الوظيفة ، وهذه القرينة هي انقطاع العامل عن عمله مددا معينة دون اذار مقبولة (اكثر من خمسة عشر يوما متتالية او اكثر من ثلاثين يوما غير متصلة في السنة) ، فاذا تحققت هذه الواقعة اعتبر العامل كأنه قدم ضمننا استقالته . فاذا لم يقدم العامل اسبابا لبرر الانقطاع او قدم هذه الاسباب ولم تقبلها جهة الادارة . اعتبرت خدمته منتبهة من تاريخ انقطاعه عن العمل . واذا كان الانقطاع يشكل في حد ذاته مخالفة لمصلحة ويعد سببا لجزاء تأديبية ، فان تجاوز مدد الانقطاع القدر الذي حدده المشرع — فضلا عن أنه ينطوي على خروج على مقتضى الواجب الوظيفي يبرر اتخاذ اجراءات تأديبية

ضد العامل — فانه يشكل — وفى ذات الوقت واقعة ايجابية تتعلق بارادة العامل فى ترك الوظيفة رتب المشرع فيها اثرا قانونيا فى انتهاء الخدمة هو اعتبار العامل مستقيلا . الا أنه فى حالة تجاوز مدة الانقطاع المدة التى حددها المشرع ، فان الاثر الذى رتبته المشرع لا يتم تلقائيا ، بل يتوقف على مسلك جهة الإدارة خلال اشهر التالى للتجاوز . فلا الزام عليها بقبول الاستقالة او رفضها . فان شاعت قبلتها برفض الاعذار ، وان شاعت رفضتها بقبول الاعذار المقدمة عنى انه فى الحالتين فان موقعتها فى قبول الاستقالة او رفضها لا يمس حقها فى مؤاخذة عامل بما وقع منه من مخالفة تاديبية بايقاع الجزاء المناسب . فاذا كانت المدد قد اتصلت ، وتولدت فى نفس الوقت اعمال اثر الاستقالة وكذلك مساطة العامل عما وقع منه . تعين عليها أن تبدأ باجراءات المساطة . وحينئذ يتمتع عليها اعمال قرينة الاستقالة اضمينية الا بعد انقضاء الاجراءات التاديبية المتخذة . فان اتخذ الاجراءات يعطل القرينة طسوال المدة التى تستغرقها الاجراءات . فاذا ما انقضت على اى وجه ، عاد الى جهة الادارة حقها فى اعمال اثر الاستقالة . كل هذا ما لم يكن قد صدر منها عمل ارادى صريح بانقضاء على اعمال قرينة الاستقالة . وينتج اثر الإرادة الصريحة التراخى فى استعمال حقها فى اعمال قرينة الاستقالة اضمينية بعد تهم الاجراءات التاديبية . اذا انقضت بعد ذلك مدة يستفاد منها ضمنا نزولها عن اعمال اثر هذه القرينة . وتلك ذلك حتى لو كانت فى حالة الانقطاع مددا غير متصلة ، قد عملت حقها فى مساطته عقب انقضاء مدة كل انقطاع . فكل انقطاع لم تكتمل مدته بالقدر الذى حدده المشرع لاعمال القرينة ، لا يعدو ان يكون عنصرا فى واقعة بلابية ، لا تشاء الا بأكمل مدد الانصاع القدر الذى حدده المشرع لاعمال القرينة . كما ان الاثر فى الحالتين مختلف : وفى الحالة الاولى يشكل الانقطاع مجرد مخالفة مسلكية سببا لاتخاذ اجراءات تاديبية ضد العامل المنتطح . بينما فى الحالة الثانية فان اكتمال مدد الانقطاع — فضلا عن انه يشكل ايضا مخالفة مسلكية فانه فى ذات الوقت يكشف عن واقعة ايجابية تتعلق بارادة العامل فى ترك الوظيفة ، رتب المشرع عليها اثرا قانونيا فى انتهاء الخدمة . ولذلك فهذا الاثر ليس بمعقوبة تاديبية بل مجرد اعمال لإرادة العامل التى افترضها المشرع . فضلا

عن أن حظر انتهاء خدمة العامل وأعمال القرينة الاستقالة الضمنية تقدر لمصلحة الإدارة وليس لمصلحة العامل ، حتى لا يفرض العامل بانقطاعه على الإدارة إنهاء خدمته في الوقت الذي اتخذت ضده إجراءات تأديبية مما يؤدي إلى إنهاء هذه الإجراءات جبرا عن الإدارة . كما أن الأثر الذي رتبته المشرع على اكتمال مدة الانقطاع في إنهاء الخدمة ليس جزاء تأديبيا بل مجرد أعمال لإرادة العامل المفترضة . والقول بغير ذلك يجعل من توقيع العقوبة على الانقطاع لمدة أقل من القدر اللازم في المدة المتصلة سببا لسقوطها من حساب مدد الانقطاع غير المتصلة المكونة لقرينة الاستقالة الضمنية وهو ما لا يكون إلا بنص صريح ،

(ملف ١٨٢/٢/٨٦ جاسة ١٩٨٥/٣/٦)

قاعدة رقم (١٨٩)

المبدأ :

المادة ٩٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادرة بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ — خدمة العامل تنتهي بما يعتبر استقالة ضمنية إذا انقطع عن العمل بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوما متتالية أو ثلاثين يوما غير متصلة في السنة — وجوب الإنذار كتابة بعد خمسة أيام من الانقطاع في الحالة الأولى وبعد عشرة أيام من الانقطاع في الحالة الثانية — انتهاء الخدمة لا يقع بقوة القانون بل يحكمه المبدأ الوارد بنص المادة ٩٧ من القانون المذكور والذي يقضى بأن خدمة العامل لا تنتهي إلا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة — القرينة القانونية على الاستقالة الضمنية المستفادة من انقطاع العامل بدون إذن مقرر لمصلحة الجهة الإدارية التي ينتمي إليها العامل فإن شاعت اعلمت القرينة في حقه واعتبرته مستقلا وإن شاعت تغاضت عنها رغم توافر شروط أعمالها ولها ألا تعمل أثرها فلا تعتبر العامل مستقلا وتفضي في مساقته تأديبيا — أساس ذلك : الحرص على المصلحة العامة وحتى لا يتوقف سير العمل في المرفق العام — أعمال هذا الأثر يصدر عن الإدارة بما لها من سلطة تقديرية ويتم الإفصاح عنه في صورة قرار إداري مكتمل لجميع مقوماته .

ملخص الحكم :

ان المادة ١٨ من القانون رقم ٧ لسنة ١٩٧٨ باصدار قانون نظم الماملين الخنيين بالدولة تنص على انه « يعتبر المامل مقبلاً استقالته في الحالات الآتية :

١ — اذا انقطع عن عمله بغير اذن اكثر من خمسة عشر يوماً متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت ان انقطاعه كان بغير مقبول وفي هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة أن تقرر عدم حرمانه من أجره من مدة الانتطاع اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك والا وجب حرمانه من أجره عن هذه المدة فإذا لم يقدم المامل اسباباً تبرر الانتطاع او قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انقطاعه عن العمل .

٢ — اذا انقطع عن عمله بغير اذن تقبله جهة الادارة اكثر من ثلاثين يوماً غير متصلة في السنة وتعتبر خدمته منتهية في هذم الحالة من اليوم التالي لاكتمال هذه المدة .

وفي الحالتين السابقتين يتعين اذار المامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام في الحالة الاولى ، وعشرة أيام في الحالة الثانية .

ومن حيث ان مفاد ما تقدم ان خدمة المامل تنتهي بما يعتبر استقالة ضمنية اذا انقطع عن عمله بغير اذن اكثر من خمسة عشر يوماً متتالية او ثلاثين يوماً غير متصلة في السنة ، الا ان انتهاء الخدمة في هذه الحالة ، على ما جرى به فضاء هذه المحكمة ، لا يقع بقوة القانون بل يحكمه المبدأ الذي نصت عليه المادة ٩٧ من القانون سالف الذكر التي تنص بان خدمة المامل لا تنتهي الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة ، ومن ثم فانه حرصاً على المصلحة العامة ، وحتى لا يتوقف سير العمل في المرفق العام ، كانت القرينة القانونية على الاستقالة الضمنية المستفادة من انقطاع المامل المدد سائلة البيان بدون ان يقدم غفراً مقبولا مقرر لمصلحة الجهة الادارية التي يتبعها المامل فان شاعت اعلمت القرينة في حقه واعتبرته مستقلاً وان شاعت تفاضت عنها رغم توافر شروط اعمالها ولها الا تعمل أثرها فلا

تعتبر العامل مستقبلا وتبقى في مساطته تكميلا لانقطاعه بدون اذن ١٥ يوما متتالية او ٢٠ يوما غير متصلة في السنة .

ومؤدى ذلك ان اعمال هذا الاثر عن الادارة بما لها من سلطة تقديرية والافصاح عنه يتم في صورة قرار ادارى مكتمل لجميع مقوماته .

ومن حيث ان الحكم المطعون فيه اذ قضى بتوقيع عقوبة الفصل من الخدمة لم تصدره ، قبل اتخاذ الاجراءات التأديبية قبل المطعون ضده ، قرارا اداريا بانهاء خدمته اعمالا لقرينة الاستقالة الضمنية المستفادة من انقطاعه عن العمل ، فمن ثم يكون الحكم المطعون فيه — وقد قضى بعدم جواز اقامة الدعوى التأديبية على المطعون ضده تأسيسا على ان خدمته قد انتهت بقوة القانون — قد اخطأ في تاويل القانون وتطبيقه ، ويتمين والحالة هذه القضاء بالغائه ،

ومن حيث ان المحكمة التأديبية لم تتولى محاكمة المطعون ضده وسماع اقواله وتحقيق دفاعه فان الدعوى بذلك تكون غير مهيئة للفصل في موضوعها ، ومن ثم يتمين اعادة الدعوى الى المحكمة التأديبية بمدينة المنصورة للفصل فيها .

(طعن ٤٤٤ لسنة ٢٩ ق — جلسة ١٩٨٤/١/٧)

قاعدة رقم (١٩٠)

المبدأ :

اذا كانت العاملة لم تنصح في تحقيق النيابة الادارية عن عزوفها عن الوظيفة العامة او عن كراهيتها لها وانما كانت راغبة فقط في ان تستمر في مرافقة زوجها المعار لدولة عربية حتى تنتهى فترة اعارة الزوج دروا لما قد يلحق بالاسرة من اضرار مكنيسة في اقوالها تجديد الاجازة الخاصة الممنوحة لها فان الحكم بفصل العاملة للانقطاع يكون قد قام على اساس فهم خاطيء لواقعة الانتهاء — رفض الجهة الادارية تجديد الاجازة الخاصة

بدون مربى سابق الترخيص بها لا يبرر الانقطاع عن العمل — يتعين على العاملة ان تلجأ الى الطرق القانونية المؤدية لحمل جهة الادارة للعسول عن مسئلتها — انقطاعها من تلقاء ذاتها دون اذن ينطوى على سسلوك مؤثم يستوجب المواخذة التأديبية — الحكم بالفاء الحكم المطعون فيه وبجازاتها بخضم شهر من راتبها .

ملخص الحكم :

ومن حيث أن الحكم المطعون فيه اذ قضي بتوقيع عقوبة الفصل من الخدمة على السيدة المذكورة مستندا في ذلك الى أن ما أنصحت عنه في تحقيق انقبالة الادارية من اصرارها على الانقطاع عن العمل لموافقة زوجها الذي يعمل بالسعودية من شأنه ان يجعل من غير المجدى في ردعها مجازاتها باى جزاء اخف . فان الحكم المطعون فيه اذ ذهب هذا المذهب يكون قد استخلص من احوال السيدة المذكورة في تحقيق النية الادارية عزوفها عن الوظيفة العامة وكراهيتها لها على نحو يقتضى انتهاء علاقة الموظف القائمة بينهما وبين الدولة . ولما كان يبين من اقوال هذه السيدة فى تحقيق انقبالة الادارية انها لم تنصح عن عزوفها عن الوظيفة العامة او عن كراهيتها لها وانما كانت راغبة فقط في ان تستمر في مرافقة زوجها بالسعودية حتى تنتهى فترة عمل الزوج هناك درءا لما قد يلحق بالاسرة من اضرار كشفت عنها فى احوالها ملتزمة فى ختام اقوالها تجديد الاجازة الخاصة الممنوحة لها وقت كان ذلك فان الحكم المطعون فيه اذ قضي بفصل السيدة المذكورة من الخدمة للأسباب التى استند اليها انما يكون قد أقام قضاءه على أساس فهم خاطئ لواقعة الاتهام وجاء من ثم مخالفا لقانون حقيقا بالالفاء .

ومن حيث أنه وثق ثان ما تقدم لا أنه كان يتعين على السيدة المذكورة ان تعود الى تسلم عملها بعد ان رفضت الجهة الادارية تجديد الاجازة الخاصة بدون مرتب التى كان مرخصا لها بها ، وان تلجأ بعدئذ الى الطرق القانونية المؤدية الى حمل الجهة الادارية على العسول عن رفضها تجديد الاجازة ان كان لملك وجهه . اما ان تنقطع من تلقاء ذاتها عن العمل دون اذن على خلاف ما يقضى به احكام القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ الذى

كان مطبقا في ذلك الحين وبالرغم من رفض الجهة الإدارية صراحة تجديد تلك الإجازة فإن ذلك فيها يتطوى على سلوك مؤثم يستوجب المؤاخظة التأديبية ، وهو ما ترى المحكمة بجازاتها عنه بخضم شهر من مرتبها بمراعاة انها فيما اقدمت عليه من الانقطاع عن العمل على النحو المتقدم كانت مدفوعة بدواعي الارتباط بالاسرة وجميع شملها ، وهو ما يستوجب اخذه في الاعتبار عند تقدير العقوبة .

ومن حيث انه لما كان ما تقدم فقد تمين الحكم بقبول الطعن شكلا وفي موضوعه بالفاء الحكم المطعون فيه والقضاء بمجازاة السيدة بخضم شهر من مرتبها ..

(طعن ٢٨ لسنة ٢٥ ق — جلسة ١٩٨٤/٢/٤) .

المسرح الثالث الاستقالة التيسيرية

اولا - قرارات مجلس الوزراء في ٢٥/١١/ و ١٢/٩/ ١٩٥٣ :

قاعدة رقم (١٩١)

المبدأ :

قرار مجلس الوزراء في ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ بتسهيل اعتزال الخدمة لموظفي الدرجة الثانية فاعلى عند توافر شروط معينة - صدورهما بدافع من المصلحة العامة - اعتزال الخدمة على أساسهما هو عملية ادارية تنار بطلب يقدمه الموظف ويتم بموافقة مجلس الوزراء على أساس تحقيق كافة المزايا المبينة في القرارات سالفى الذكر ، لا بمزايا اقل - حق مجلس الوزراء في انتهاء خدمة الموظف ، بالتطبيق للمادة ٦/١٠٧ من قانون نظام موظفى الدولة ، عملية ادارية اخرى تتم بشروطها وأوضاعها .
ملخص الحكم :

في ٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ أصدر مجلس الوزراء قرارا يقضى :
« بضم مدة خدمة لا تجاوز الستين مع اداء الفرق بين المرتب والمعاش مشاركة لموظفي الدرجة الثانية فاعلى اثنين يقدمون طلبا في خلال ستين يوما باعتزال الخدمة متى أجاز المجلس ذلك » . وكشف في القرار ذاته عن المصلحة العامة التى تفيهاها من اصداره وهى « الرغبة فى افساح مجال الترقى امام العناصر الممتازة من موظفى الحكومة وفتح باب التوظيف امام المتقوتين من خريجي الجامعات والمعاهد الطبية » . ثم اصدر المجلس ق ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ قرارا مكيلا للاول وذلك بالموافقة « على منح الموظفين الذين يعتزلون الخدمة طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ الفرق مشاركة عن المدة المضاعفة على أساس المرتب مضاعفا اليه اعانة النلاء وانمئش خلال تلك المدة . مع عدم ادخال العلاوات (م ٢٩ - ج ٦)

انتي تستحق اثناء المدة المضافة في حساب المعاش ، هذا مع مراعاة انـ".
ماهيات المدة المضافة في حساب المتوسط الذي يتخذ اساسا لتسوية المعاش»
وبين من ذلك ان اعتزال الخدمة على مقتضى القرارين سالفى الذكر هو
عملية ادارية ، تثار بطلب يقدمه موظف من الدرجة الثانية فاعلى ، خلال
مدة الستين يوما المشار اليها ، وان رابطة التوظيف لا تنقطع الا بموافقة
مجلس الوزراء . وغنى عن البيان ان اعتزال الخدمة على هذا الاساس
لا يتم الا اذا كانت موافقة مجلس الوزراء بقبول اعتزال الخدمة تحقق
للموظف جميع المزايا المبينة في القرارين الاتف ذكرهما : فلا يملك مجلس
الوزراء ان يعزله من الخدمة على اساس القرارين المنوه عنها بمزايا اقل مما
جاء بهما . وان كان ليس ثمة مانع من ان يوافق على اعتزاله الخدمة بمزايا
اكثر اذا كان ذلك من سلطته طبقا للقوانين واللوائح ، كما له من الناحية
الاخرى ان ينهى الخدمة على غير الاساس المتقدم ذكره مستعلا في ذلك
سلطاته الاخرى بالتطبيق للقوانين واللوائح ، كالمادة ١٠٧ فقرة ٦ من
القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، وذلك عندئذ
تكون عملية ادارية اخرى بشروطها ولوضاعها الخاصة بها .

(طعن ١٧٠٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٩) .

قاعدة رقم (١٩٢)

المبدأ :

طلب اعتزال الموظف الخدمة طبقا لقرارات مجلس الوزراء الصادرة
في ٤ و ١١/٢٥ و ١٩٥٣/١٢/٩ — مجلس الوزراء هو السلطة التي تملك
النصرف في هذا الطلب — انتهاء رابطة التوظيف يكون بصور قرار من مجلس
الوزراء بالموافقة على طلب اعتزال الخدمة وليس بقرار الوزير الذي يصدر
تنفيذا لقرار المجلس — استهزار موظف في عمله بعد ذلك بالتطبيق للبائتين
١١٢ و ١١٤ من قانون نظام موظفى الدولة لا يغير من الامر شيئا — الاجر
في هذه الحالة يكون نظير العمل الذي يقوم به بعد انتهاء مدة خدمته —
صدور قرار بترقية موظف بعد موافقة مجلس الوزراء على اعتزاله الخدمة
— قرار معدوم لانه لم يصادف محلا .

ملخص الحكم :

اصدر مجلس الوزراء في ٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ قرارا يقضى بضم مدة خدمة لا تتجاوز اثنى عشر سنة مع اداء الفرق بين المرتب والمعاش مشاهرة لموظفى الدرجة الثانية فاعلى الذين يقدمون طلبا خلال ستين يوما باعترال الخدمة متى اجاز المجلس ذلك . وكشف فى القرار ذاته عن المصلحة العامة التى تفيهاها من اصداره ، وهى الرغبة فى افساح مجال الترقى امام العناصر المتقازة وخيرجى انجاءات والمعاهد العليا . وفى ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ اصدر قرارا مكلا للاول بالموافقة على منح الموظفين المشار اليهم الفرق مشاهرة عن المدة المضانة على أساس المرتب مضافا اليه اعانة الغلاء وبين المعاش مضافا اليه اعانة الغلاء خلال تلك المدة مع عدم ادخال العلاوات التى تستحق اثناء المدة المضافة فى حساب المعاش وفى ٩ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ صدر قرار من مجلس الوزراء بمرين القرارين المشار اليهما على موظفى الدرجة الثالثة فما دونها . وظاهر مما تقدم ان نصوص القرارات المذكورة صريحة بان مجلس الوزراء هو السلطة التى تملك التصرف فى طلب اعترال الخدمة سواء بالقبول أو الرغض على خلاف التصرف فى طلب الاستقالة العادية فالوزير المختص أو رئيس المصلحة بحسب الاحوال هو الذى يملك ذلك ، ومن ثم فان رابطة التوظف تنتهى بصور قرار مجلس الوزراء بالموافقة على طلب اعترال الخدمة ؛ وليس بقرار الوزير الذى يصدر تنفيذا لقرار مجلس الوزراء المذكور . وبناء على ذلك فلا وجه لما يتحدى به المدعى من أن قرار ترقيته صدر سلبيا بمقولة أن رابطة التوظف تظل قائمة حتى ٥ من فبراير سنة ١٩٥٤ ، وهو اليوم التالى لابلاغه قرار مجلس الوزراء بالموافقة على اعتراله الخدمة وفقا للمادتين ١١١ و ١١٥ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ اللتين تقضيان بأنه يجب على الموظف أن يستمر فى عمله الى أن يبلغ قرار قبول الاستقالة وفى حالة انتهاء الخدمة بقرار من مجلس الوزراء يستحق الموظف مرتبه الى اليوم الذى يبلغ فيه القرار ، ذلك أن العلاقة الوظيفية بين الحكومة والموظف اما تنقسم عراها متى قام سبب من اسبب انتهاء الخدمة التى عدتها انقضاء ١٠٧ من القانون المشار اليه ، وهو فى هذه الحالة القرار الصادر من مجلس الوزراء بالموافقة على اعترال الخدمة . لما استمرار الموظف

في النيام بأعمال وظيفته سواء بالتطبيق للمادة ١١١ أو بالتطبيق للمادة ١١٤ فلا يغير من الأمر شيئاً ، ذلك أن الخدمة تعتبر منتهية بتحقيق سببها طبقاً للمادة ١٠٧ وإنما يعتبر الأجر الذي يستحقه الموظف إذا استمر في عمله مؤقتاً بعد ذلك كيكفأة نظير العمل الذي يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة . ومن ثم غمى كانت مدة خدمة المطمون عليه قد انتهت بالقرار الصادر من مجلس الوزراء في ٧ من يناير سنة ١٩٥٤ بالموافقة على اعتزاله الخدمة ، فإن القرار الصادر بترقيته بعد ذلك في ١٩ من يناير سنة ١٩٥٤ يكون معدوماً ، إذ لم يصادف محلاً يقبله ويقع عليه بعد إذ لم يعد المدعى موظفاً قابلاً للترقية .

(طعن ٧٢٢ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٨/١١/٢٢) .

قاعدة رقم (١٩٣)

المبدأ :

قرار مجلس الوزراء في ١٩٥٣/١١/٤ — القصد منه انفساح مجال الترقى أمام الموظفين الممتازين غير المتقدمين في السن وفتح باب التوظيف أمام المتقدمين من خريجي الجامعات والمعاهد العلمية .

ملخص الحكم :

أن مجلس الوزراء حين أصدر قراره في ٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ قد أكد في صراحة بأنه « رعية في انفساح مجال الترقى أمام العناصر الممتازة من موظفي الحكومة وفتح باب التوظيف أمام المتقدمين من خريجي الجامعات والمعاهد العلمية قرر ضم مدة خدمة لا تجاوز السنتين مع أداء الفرق بين المرتب والمعاش مشاهرة لموظفي الدرجة الثانية كاعلى الذين يقدمون طلباً في خلال ستين يوماً باعتزال الخدمة متى أجاز المجلس ذلك » . وبين من ذلك أن اقرار سالف الذكر قصد به انفساح مجال الترقى أمام العناصر الممتازة من الموظفين غير المتقدمين في السن وفتح باب التوظيف أمام المتقدمين

من خريجي الجامعات والمعاهد الطبية بتسهيل خروج كبار السن من الموظفين وهم الذين من الدرجة الثانية فأعلى ولو كانوا أنفسهم من الاكتفاء وذلك بمنحهم مزايا مالية اذا طلبوا اعتزال الخدمة وقبل طلبهم ، وبذلك تتحقق المصلحة العامة التي توجهاها القرار على الوجه المعين الذي استندنه .

(طعن ٢٥٠ لسنة ٢ ق - جلسة ١٩٥٦/٦/١٦) .

قاعدة رقم (١٩٤)

المبدأ :

قرار مجلس الوزراء في ١٩٥٢/١١/٤ - القول بان سلطة الإدارة في تنفيذه تقف عند حد اذاعته على الموظفين دون التدخل بتحذيرهم من مغبة احتمال تطبيقه او تطبيق القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٢ عليهم - غير صحيح قانونا .

ملخص الحكم :

القول بان سلطة جهات الإدارة في تنفيذ قرار مجلس الوزراء الصادر في ٤ من نوفمبر سنة ١٩٥٢ تقف عند حد اذاعته على الموظفين دون التدخل بعد ذلك في شيء ، ليس صحيحا ، لان الباعث على اصدار القرار هو اصلاح الاداة الحكومية ورفع مستواها عن طريق التخلص من الموظفين غير الصالحين من الدرجة الثانية فما فوقها ، في قطاع هو مركز انصدارة ، وفي منطقة هي جبهة القيادة من تلك الاداة ، ولم يقصد القرار ابداء التخلص من تومن الإدارة صلاحيتهم . ومن اجل هذا جعل الزم ببد مجلس الوزراء فلا يجيز الاعتزال الا لمن يرى انه غير صالح ، كما ان القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٢ ليس منقطع الصلة بالقرار ، بل هو مكمّل له ، وشرع لتحقيق الغاية ذاتها . واذا كان ذلك هو محوى القرار ثم القانون ، وتلك هي الغاية التي يتلاقان فيها فيكون من غير المقبول - والحالة هذه - القول

بأن وظيفة الجهات الادارية تقف فقط عند مجرد اذاعة القرار على الموظفين بل هي على العكس من ذلك منوط بها تنفيذ والعمل على تحقيق اهدافه . فلا جناح عليها ان هي بصرت موظفا ممن تعتقد أنهم ممن يعينهم هذا القرار بما يفيد من مزايا اعتزال الخدمة بموجبه ، وبصرته في الوقت ذاته بما قد يتعرض له من احتمال تطبيق القانون عليه ان لم يعتزل الخدمة بموجب القرار — لا جناح عليها في ذلك بل هي مندوبة اليه ، ومن ثم فهي في هذا كـه لم تتخذ وسائل غير مشروعة ، ولم تجاوز سلطتها او تسئ اسماها او تتحرف بها ، بل سلكت المسلك الواجب بحكم وظيفتها في القيام على تنفيذ القوانين واللوائح يروحها وتحقيق المصلحة العامة المنشودة منها .

(طعن ٩٠٤ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٩) .

قاعدة رقم (١٩٥)

المبدأ :

تقديم الاستقالة اعمالا لقراري مجلس الوزراء الصائرين في ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٢ — قبول مجلس الوزراء لهذه الاستقالة رغم عدم استكمال مقدمها لمدة الخمس عشرة سنة المطلوبة لاستحقاق المعاش — د . ح قانونا — مجلس الوزراء منح معاشات استثنائية طبقا لقانون المعاشات ، فلا تثريب عليه في استعمال سلطته هذه في مناسبات اعتزال الخدمة على اساس القوانين سالفى الذكر .

ملخص الحكم :

لمجلس الوزراء ان يقرر : لاسباب يكون تقديرها بوكولا اليه ، منح معاشات استثنائية او زيادات في المعاش للموظفين والمستخدمين المخالسين الى المعاش او الذين ينصلون من خدمة الحكومة ، وذلك بالتطبيق للمادة ٢٨ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية ؛ فلا تثريب عليه ان هو استعمال سلطته هذه في مناسبات اعتزال الخدمة اعمالا لقراري مجلس الوزراء الصائرين في ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٢ ، بقبول طلب اعتزال الخدمة المتقدم على اسمها ، رغم ان مقدمها لم يستكمل مدة الخمس عشرة سنة التي يطلبها القانون لاستحقاق المعاش .

(طعن ١٧٠٢ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٩) .

قاعدة رقم (١٩٦)

المبدأ :

قرارى مجلس الوزراء فى ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٢ ، والقانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٢ — استهدافها فى النهاية غاية واحدة هى اصلاح الاداة الحكومية — تلويح الوزارة بتطبيق هذا القانون على الموظف فى مناسبة اقتناعه بالاستقالة اعمالا للقرارين سالفى الذكر — القول باتطوئه على انحراف بالسلطة باستعمال اداة قانونية لغير الغاية التى اعدت لها — فى غير محله ما دامت تلك التنظيمات الثلاثة تستهدف اغراضا واحدة .

ملخص الحكم :

ان قرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٢ وكذلك القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٢ ، هى جيمعا من التنظيمات العامة التى استهدفت فى النهاية غاية واحدة . وهى اصلاح الاداة الحكومية ورفع مستواها ، وهو ما كشفت عنه المذكرة الايضاحية للقانون سالف الذكر ، اذ ربطت بينها جميعا فى الغاية والغرض ، ومن ثم فلا يمكن القول بأن تلويح الوزارة لموظف بتطبيق هذا القانون ضده فى مناسبة اقتناعه بالاستقالة ، تطبيقا لقرارى ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٢ ، هو انحراف بالسلطة باستعمال اداة قانونية لغير الغاية التى اعدت لها ، ما دامت تلك التنظيمات تستهدف فى النهاية اغراضا واحدة .

(طعن ١٧٠٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٩) .

قاعدة رقم (١٩٧)

المبدأ :

مدة الخدمة التى تصاف للموظف المستقيل اعمالا لقرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٢ — اعتبارها بمثابة مدة خدمة تحسب فى المعاش عند تسويته .

ملخص الحكم :

ان قرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ صريح في ادخال ماهيات المدة المضانة في حساب المتوسط الذي يتخذ اساسا لتسوية المعاش ، بما لا يترك مجالا لاي شك في ان هذه المدة تعتبر بمثابة مدة خدمة تحسب في المعاش عند تسويته بالتطبيق لقرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ٤ و ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ ، ومن ثم فلا وجه لما ينعاه الطعن على قرار مجلس الوزراء الصادر بقبول طلب اعتزال المدعى للخدمة من مخالفته للقانون ، بقوله انه يشترط لتطبيق قرارى مجلس الوزراء سالفى الذكر ، ان يكون الموظف مستحقا لمعاش التقاعد بغير حساب المدة المضمومة كليا او بعضها ، وهذا المعاش لا يستحق الا اذا كان قد استكمل خمسا وعشرين سنة في الخدمة ، او بلغ سن الخمسين بعد قضاء خمس عشرة سنة كاملة فيها ، وهو ما لم يتوافر في حق المدعى ، اذ ما كان قد استكمل سوى ٢٤ سنة ١١ شهر يوم ١ .

(طعن ١٧٠٣ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٥٧/١١/٩) .

ثانيا — قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦/١٢/١٩٥٢ :

قاعدة رقم (١٩٨)

المبدأ :

فصل بغير الطريق الناديبى — اعتزال الخدمة — مرتب السنتين الذى يحصل عليه موظف انتهت خدمته بالتطبيق للمرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ او قرار مجلس الوزراء في ١٦/١٢/١٩٥٢ بشأن التيسير على الموظفين في اعتزال الخدمة — بمثابة تعويض جزائى عن ترك الخدمة — تناوله الاعانة الاجتماعية دون المرتبات الاضافية — اساسه .

ملخص الفتوى :

ان الراتب الذى يصرف للموظف الذى انتهت خدمته وفقا لاحكام المرسوم بختانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٢ الخاص بفصل الموظفين بغير الطريق

الناديبي ، أو قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ بشأن التيسير على الموظفين في اعتزال الخدمة ، يعتبر بمثابة تمويض جزائي عن ترك الخدمة ، ولذلك فان مقدار هذا التمويض يتحدد في الوقت الذي تنتهي فيه رابطة التوظيف بين الموظف والحكومة ،

ويشمل الراتب — طبقا لما استقر عليه الفقه والقضاء الإداري — الماهية الأصلية وملحقاتها التي تستحق للموظف بسبب الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة به ، كاعانة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية وما يماثلها ويجمع بين هذه 'ملحقات أن سبب تقريرها ينصل بالموظف نفسه وهو مساعده بوضفه عضو في المجتمع على مواجهة ظروف الحياة ، أما الراتب الإضافي فان سبب استحقاقه هو مباشرة الموظف وتقبله بأعباء وظيفة معينة تقتضى ظروفها الخاصة تقرير منح هذا الراتب . وهو بهذه المثابة لا يعتبر من ملحقات الراتب الاصلى التي تمنح لمواجهة الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بالموظف ، بل هو في الحقيقة مرتب آخر يمنح بسبب ظروف الوظيفة ذاتها .

وبانتهاء العلاقة بين الموظف والحكومة تنتهي صلته بالوظيفة ، ومن ثم لا يستحق ما يتصل بها من رواتب إضافية ، وأما ملحقات راتبه الاصلى الذي استبقى له خلال المدة المضبوطة لمدة خدمته فانه يستحقها في هذه الفترة . لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى الى أن الموظف الذى تنتهى مدة خدمته طبقا للرسوم بقانون رقم ١٨١ لسنة ١٩٥٦ أو قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ ، يستحق الاعانة الاجتماعية دون المرتبات الإضافية من تاريخ انتهاء خدمته .

(فتوى ٢٥ في ١٦/٥/١٩٥٧) .

قاعدة رقم (١٩٩)

المبدأ :

اعتزال الخدمة وفقا لاحكام قرار مجلس الوزراء الصادر في

١٩٥٢/١٢/١٦ لا يعدو ان يكون استقالة .

ملخص الحكم :

ان خدمة المدعى انتهت بناء على موافقة الوزارة على طلبه المقدم اليها بمرغبته في اعتزال الخدمة مع الافادة من احكام قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦ من ديسمبر سنة ١٩٥٣ بشأن قواعد تيسير اعتزال الخدمة للموظفين المشتركين في صندوق الادخار والذي جاء به « ان المادة ١٦ من المرسوم بتانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ تنص بان الموظف المشترك في صندوق الادخار الذي يستقيل من الحكومة قبل ان تبلغ مدة خدمته خمسا وعشرين سنة او قبل بلوغه سن الخمسين لا يؤدي اليه الا الاموال التي خصمت من مرتبه فقط مع فائدة مركبة سعرها ٣ ٪ سنويا . . ونظرا لان الموظفين غير المثبتين الراغبين في اعتزال الخدمة قد يضارون من استقالتهم بسبب حرمانهم من حصة الحكومة في حالة عدم استيفائهم للشروط المنصوص عليها في المادة ١٦ المشار اليها . . لذلك ورغبة في ان يستفيد الموظفون المشتركون في صندوق الادخار بمزايا مناسبة عند تركهم الخدمة فقد رأى ان يرخص لهؤلاء الموظفين في اعتزال الخدمة مع صرف مرتب سنتين وحفظ حقهم في الحصول على الاموال المدخرة لحسابهم كاملة (المبالغ التي اداها الموظف وحصة الحكومة مع فوائدها) وذلك وفقا للقواعد الآتية :

اولا : ان يتم اعتزال الخدمة بالطرق الادارية المعتادة وبعد موافقة الوزير المختص .

ثانيا : ان يقتصر منح هذه المزايا على الموظفين الذين يتقدمون باستقالتهم حتى ٢ يناير سنة ١٩٥٤ .

ثالثا : ان يكون الموظف قد امضى في الخدمة خمس عشرة سنة على الاقل بصرف النظر عن السن او ان يكون قد بلغ سن الخمسين على الاقل بصرف النظر عن مدة الخدمة .

رابعا : يؤدي صندوق الادخار الى الموظف المستقيل الاموال المدخرة كاملة محسوبة حتى تاريخ الاستقالة .

خامسا : بصرف الوزارة او المصلحة المختصة للموظف المستقيل مربيه خلال سنتين من اول يناير سنة ١٩٥٤ .

يبين من قرار مجلس الوزراء المشار اليه ان الطلب الذي يقدمه الموظف برغبته في اعتزال الخدمة للانفاة من احكامه لا يدعو أن يكون استقالة من الخدمة تقدم بمحض ارادته وتتم بالطرق الادارية المعتادة دون تدخل من جانب مجلس الوزراء في قبول تلك الاستقالة أو رفضها وغاية ما في الامر أن الموظف الذي تكون مدة خدمته قد بلغت خمس عشرة سنة على الأقل وقدم استقالته في موعد غايته ٢ من يناير سنة ١٩٥٤ يفيد من المزاي التي حددها القرار المشار اليه وحاصلها أن يؤدي اليه صندوق الادخار الاموال المدخرة كاملة محسوبة حتى تاريخ الاستقالة وأن تصرف له الوزارة أو المصلحة المختصة مرتبه خلال سنتين من أول يناير سنة ١٩٥٤ وهو ما تحقق فعلا بانسبه للمدعى ومن ثم فإن الحكم المطعون فيه يكون قد جانبه التوفيق في استظهار الوقائع حين ذهب الى أن خدمة المدعى قد انتهت طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من نوفمبر سنة ١٩٥٣ وأخطأ بالتالي حين استخلص من ذلك أن خدمة المدعى انتهت بمقتضى قرار مجلس الوزراء الذي يصدر بالموافقة على اعتزاله بخدمته وأنه من ثم يسرى في شأن المدعى حكم المادة ٢٠ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ التي تقرر معاشات للموظفين الذين تركوا الخدمة بسبب الفناء الوظيفة أو بأمر ملكي أو بقرار خاص من مجلس الوزراء اذا كانت مدة خدمتهم خمس عشرة سنة أو أكثر .

ان المدعى قد استغل من الخدمة قبل أن يبلغ الخمسين من عمره ودون أن يكون قد أمضى في الخدمة خمسا وعشرين سنة كاملة فإنه لا يستحق معاشا بالتطبيق لاحكام المادتين ١٣ ، ٥٨ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ ومن ثم لا يفيد من احكام القانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٤ .

(طعن ٥٩٩ لسنة ١٥ ق — جلسة ١٨/٢/١٩٧٣) .

ثالثا — القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ :

قاعدة رقم (٢٠٠)

المبدأ :

استقالة تيسريه طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — احالة الموظف الى المحاكمة التأديبية — عدم جواز قبول الاستقالة المقدمة منه .

ملخص الحكم :

ان قرار رئيس الجمهورية رقم ٧١٠ لسنة ١٩٥٧ بإنشاء مؤسسة عامة لشئون بريد جمهورية مصر ، كان ينص في المادة ١٣ منه على ان « يبرى في شأن موظفى الهيئة ومستخدميها وعملها القوانين والنوائح . والقواعد التنظيمية الخاصة بموظفى ومستخدمى وعمل الحكومة . . . » ومن ثم فقد كانت احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة . مطبقة في شأن موظفى هيئة البريد . وبالتالي سرت في شأنهم احكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ من تاريخ العمل بها في ٣ من ابريل سنة ١٩٦٠ . وقد كانت سارية في حتم في ٩ من يونيه سنة ١٩٦٠ أى في تاريخ تقديم المدعى طلب اعتزاله الخدمة — الا ان الهيئة لم تستطع النظر في هذا الطلب ، لان المدعى كان محالا الى المحاكمة التأديبية ، وكانت الفقرة الثالثة من المادة ١١٠ من القانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على انه « اذا احيل الموظف الى المحاكمة التأديبية لا تقبل استقالته الا بعد انحكم في الدعوى بغير عقوبة العزل او الاحالة الى المعاش » .

(طعن ٦٨٢ لسنة ٩ ق — جلسه ١٩٦٨/١١/١٠)

قاعدة رقم (٢٠١)

المبدأ :

هدف المشرع من اصدار القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين والتخلص من الدرجات الشخصية قدر المستطاع —

هذه الحكمة التشريعية ترتب قرينة قانونية قاطعة لا تحتل اثبات العكس على تحقيق المصلحة العامة في ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة — سلطة الإدارة في قبول أو رفض طلبات ترك الخدمة المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بالتطبيق لاحكام هذا القانون هي سلطة مقيدة — طلب ترك الخدمة وفقا لاحكام هذا القانون هو بمثابة استقالة بها يقتضى وجوب مراعاة احكام قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الواردة في هذا الشأن — انظر ذلك ، عدم جواز قبول طلب الموظف ترك الخدمة وفقا لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ اذا كان محالا الى المحلطة التأديبية وجواز ارجاء البت في هذا الطلب اذا كانت ثمة اجراءات تأديبية متخذة ضد الموظف عند تقديمه الطلب .

ملخص الحكم :

باستعراض نصوص انقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ ومذكرته التفسيرية يبين ان المشرع هدف اصلا من اصدار هذا القانون الى علاج وضع الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بايجاد وسيلة للنخس من درجاتهم الشخصية قدر المستطاع ، وهذه الحكمة التشريعية تعبر بذاتها عن مصلحة عامة تقوم عليها قرينة قانونية قاطعة لا تحتل اثبات العكس في تحقيق هذه المصلحة في ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة لما في ذلك من الفاء لدرجاتهم الشخصية وبالتالي فانه يلزم قبول طلبات ترك الخدمة المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بالتطبيق لاحكام انقانون المذكور متى توافرت فيهم الشروط المطلوبة في هذا القانون دون اى قيد آخر لم يرد فيه اذ ان السلطة في قبول أو رفض الطلبات المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بالتطبيق لاحكامه انها هي سلطة مقيدة بلقانون كما ان ترك الخدمة وفقا للقانون سالف الذكر هو بمثابة استقالة على نحو ما نصحت عنه المذكرة الإيضاحية له ، الامر الذى يقتضى وجوب مراعاة احكام قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ عدا الحكم انوارد في الفقرة الأخيرة من المادة ١١٠ منه التى تعتبر الاستقالة المقرنة بأى قيد أو المعلقة على اى شرط كان لم تكن ولما كانت هذه المادة تنص على ان « للموظف أن يستقيل من الوظيفة وتكون الاستقالة مكتوبة وخالية من اى قيد أو شرط ولا تنتهى خدمة الموظف الا بالقرار الصادر بقبول استقالته ويجب الفصل في الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه ، والا اعتبرت الاستقالة مقبولة . ويجوز خلال هذه المدة

تقرير أرجاء قبول الاستقالة لأسباب تتعلق بمصلحة العمل أو بسبب اتخاذ إجراءات ضد الموظف . فإذا أحيل الموظف إلى المحاكمة التأديبية لا تقبل استقالته إلا بعد الحكم في الدعوى بغير عقوبة العزل أو الإحالة إلى المعاش ، فإن مقتضى هذا النص ، أنه ينبغي على جهة الإدارة أن لا تقبل طلب الموظف ترك الخدمة وفقاً لقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ إذا كان محالاً إلى المحاكمة التأديبية إلا بعد الحكم في الدعوى بغير عقوبة العزل أو الإحالة إلى المعاش ، كما لها أرجاء قبول ذلك الطلب إذا كانت متخذة ضد الموظف إجراءات تأديبية .

(طعن ٦٨١ نسنة ٩ ق - جلسة ١٧/٢/١٩٦٩)

قاعدة رقم (٢٠٢)

المبدأ :

طلب ترك الخدمة وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ واعتباره استقالة - تقديم الموظف هذا انطلب أثناء الإحالة إلى المحاكمة التأديبية وتراضى المحاكمة التأديبية حتى صدر حكم براءته مما نسب إليه تأديبياً بعد إحالته فعلاً للمعاش وفقاً للقواعد العادية - عدم جواز قبول الاستقالة في هذه الحالة لانقضاء رابطة الوظيفة .

ملخص الحكم :

أن ترك الخدمة وفقاً للقرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ هو بمثابة استقالة على نحو ما أنصحت عنه المذكرة الإيضاحية لهذا القرار بقانون الأبر الذي يقتضى وجوب مراعاة أحكام قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ عدا الحكم الوارد في الفقرة الأخيرة من المادة ١١٠ منه التي تعتبر الاستقالة المقترنة بنى قيد أو الحلقة على أى شرط كان لم تكن وبذلك ينبغي على جهة الإدارة أن لا تقبل استقالة الموظف المحال إلى المحاكمة التأديبية إلا بعد الحكم في الدعوى بغير عقوبة العزل أو الإحالة إلى المعاش عملاً بالفقرة الثالثة من المادة ١١٠ من قانون التوظيف رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

وقد كان المدعى عند تقديم طلب ترك الخدمة في ١١ مايو سنة ١٩٦٠ ، محالاً إلى المحاكمة التأديبية . فلم تحجبه الجهة الإدارية عند ما أدرت في

٢٨ من مايو سنة ١٩٦٠ وكذا في ٢٠ من يولية سنة ١٩٦٠ — عدم جواز قبول استقالته لاحتالته الى المحاكمة التأديبية ونفا لما تقتضى به الفقرة الثالثة من المادة ١١٠ من قانون التوظيف من أنه « فاذا احيل الموظف الى المحاكمة التأديبية لا تقبل استقالته الا بعد الحكم في الدعوى بغير عقوبة العزل او الاحالة الى المعاش » .

وقد قضى في ١٨ من مايو سنة ١٩٦١ ببراءة المدعى في الدعوى التأديبية التي كانت مقامة ضده وذلك بعد ان انتهت مدته خدمته اعتبارا من اول ديسمبر سنة ١٩٦٠ لبلوغه السن المقررة لترك الخدمة .

وتقتضى المادة ١١٠ من قانون التوظيف بأن للموظف ان يستقيل من وظيفته . . . ولا تنتهي خدمة الموظف الا بالقرار الصادر بقبول استقالته ومفاد ذلك ان طاب الاستقالة هو ركن السبب في القرار الاداري الصادر بقبولها فيلزم لصحة هذا القرار ان يكون طالب الاستقالة موظفا قائما بعمله لحين صدور القرار الاداري بقبول الاستقالة لان تقديم الاستقالة وقبولها يفرضان حضا توافر صفة الموظف .

ومن حيث ان المدعى ، في الوقت الذي اكتمل فيه مركزه القانوني بعد الحكم له بالبراءة في ١٨ من مايو سنة ١٩٦١ ، في الدعوى التأديبية التي كانت مقامة ضده والذي أصبح فيه امره صالحا للنظر فيه من حيث تطبيق اثر القرار بتأنيده رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ على طلب ترك الخدمة المتقدم منه في ١١ من مايو سنة ١٩٦٠ ، كان قد أصبح غير موظف لبلوغه السن المقرره فلا تثيريب والحالة هذه على جهة الادارة في امتناعها عن اصدار قرار بقبول الاستقالة وقتئذ ، والا كان القرار فائدا محله لتعلقه بموظف سابق والاستقالة لا تقبل الا من موظف قائم بعمله فعلا كما انها ما كان لها ان تجيبه اني طلب استقالته المقدم منه في ١١ من مايو سنة ١٩٦٠ وهو محال الى المحاكمة التأديبية : اما بعد تبرئته فكأن المجال الزمى المحدد لصلاحيته العمل بالقرار بتأنيده رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ قد انقضى حسبما يبين من ملاقته الاولى .

قاعدة رقم (٢٠٣)

المبدأ :

طلب ترك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — عدم موافقة لجنة شئون الموظفين عليه — لا يعدو أن يكون مجرد توصية — البت في هذا الطلب بصفة نهائية يكون بقرار من الوزير .

ملخص الحكم :

لئن كانت لجنة شئون الموظفين بوزارة الداخلية قد رأت في ١٤ من مايو سنة ١٩٦٠ ، أى قبل انقضاء ثلاثين يوما على تاريخ تقديم الطلب الذى أعرب فيه المدعى عن رغبته فى ترك الخدمة وتسوية حلقته بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ ، وهو الطلب المقدم منه فى ١٦ من ابريل ١٩٦٠ أى بعد انبعاد المقرر الذى نصت عليه المادة الاولى من هذا القانون الموافقة على هذا الطلب ، الا أن رأيها هذا لا يعدو أن يكون مجرد توصية رفعتها الى السيد وكيل الوزارة الذى وافق عليها فى ١٥ من مايو سنة ١٩٦٠ على أن يعرض الامر على السيد الوزير تاركا لهذا الاخير البت فيه نهائيا بصفته الرئيس الاعلى المختص .

(طعن ١٧٠٧ لسنة ٧ ق — جلسة ١١/٥/١٩٦٣) .

قاعدة رقم (٢٠٤)

المبدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩١ لسنة ١٩٥٩ بشأن نظام موظفى هيئة البريد — صدور الحكم التاديبى ببراءة الموظف بعد العمل بالقرار الجمهورى المشار اليه — امتناع قبول الاستقالة المقدمة منه لعدم سريان احكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ فى حق موظفى الهيئة بعد نفاذ القرار الجمهورى المشار اليه .

ملخص الحكم :

ولئن كان قد قضى فى ٢٢ من ديسمبر سنة ١٩٦٠ ببراءة المدعى وزال بذلك المانع الذى حال بين الهيئة وبين النظر فى طلبه اعتزال الخدمة عقب

تقديمه اياه ، الا ان الهيئة كانت في ذلك التاريخ قد اصبحت خاضعة لاحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩١ لسنة ١٩٥٩ بنظام الموظفين بهيئة بريد مصر ، انذى عمل به اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٦٠ ، وبالتالي لم يكن القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ او القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ مطبقين — في ذلك الوقت — في شأن موظفي الهيئة ، فضلا عن ان تكامل المركز القانوني للمدعى بعد الحكم ببراعته لصلاحية النظر في طلبه لم يتم الا بعد انقضاء المجال الزمني المحدد لصلاحية العمل باحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ .

(طعن ٦٨٢ لسنة ٩ ق — جلسة ١٠/١١/١٩٦٨) .

قاعدة رقم (٢٠٥)

المبدأ :

انجاز القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ طلب ترك الخدمة لمن بلغ الخامسة والخمسين او يملأها خلال ثلاثة اشهر من تاريخ نفاذه مع ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش ولو تجاوز بضمها سن الستين ، ومنحه علاوتين من علاوات درجته على الا يتجاوز بها نهاية مربوط الدرجة — الحكمة التشريعية من اصدار هذا القانون — قصد المشرع اسلبا الى معالجة مشكلة قدامى الموظفين المتسنيين ووضع حد لتضخم الدرجات الشخصية والتخلص منها — عدم قصره الاستفادة من هذا القانون على اصحاب الدرجات الشخصية واباحته طلب ترك الخدمة للموظفين كافة ممن توافرت فيهم شروط الاستفادة من احكامه — عدم جواز الحد من اطلاق حكم المادة الاولى من هذا القانون بقاعدة تنظيمية ائني من الاداة التشريعية التي صدر بها — تعيد الادارة طلب ترك الخدمة بالا تقل المدة الباقية للموظف حتى احواله الى المعاش عن سنة — اعتبارها هذا القيد حكما جديدا لا تملكه الادارة وانطواؤه على مخالفة لقصد المشرع الذي لم يحدد سنا ما بين الخامسة والخمسين والستين لا تقبل من يملأها الرغبة في اعتزال الخدمة — لا حجة في التفرع باحتمال اختلال سير العمل في الوزارات والمصالح والهيئات الحكومية بسبب خروج كثير من الموظفين بالتطبيق لهذا القانون — اباحة المشرع ترك الخدمة تفترض تقديره مقدما ما يترقب عليه من نتائج لم تكن التقيب عنه — عدم جواز التفرقة بين فريق وآخر من شاغلي الدرجات الشخصية ما دام القانون لم يقصد اليها ولا تقرها نصوصه .

(م ٢٠ — ج ٦)

ملخص الحكم :

سبق لهذه المحكمة أن قضت بأن المشرع عندما اصدر القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ أنها كان هدفه الأساسى هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين الراسبين المنسيين بطريق تواجه فى الوقت ذاته على نحو انجع القضاء على ما نتج عن محاولات الانحساف التى اتبعت فى الماضى لرفع ايفين عن هؤلاء المتخلفين من تضخم فى الدرجات الشخصية التى كان يلجا الى ترفيتهم عليها علاجاً لمشكلتهم مع ما فى ذلك من مجافاة للاصول المقررة التى تقتضى بالربط بين الدرجة والوظيفة على أساس من الواقع وقد كنت كراهية هذه الأوضاع المتقطعة والرعب فى اجتثاث منابتها هى الحائز الذى حدا بالمشرع الى التفكير فى ايجاد وسيلة لتخلص من تلك الدرجات الشخصية باصدار القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الذى قصد به اصلا اباحة طلب ترك الخدمة بالشروط والأوضاع المنصوص عليها فى المادة الأولى منه لمن بلغ من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية من الخامسة والخمسين او يبعها خلال ثلاثة اشهر من تاريخ نفاذه . الا انه روعى عدم قصر هذه الاباحة على اصحاب الدرجات الشخصية والتوسع فى نيسر الانادة منها باتاحة سبيلها لغير هؤلاء من الموظفين الذين تتوافر فيهم تلك الشروط على ان يتقدموا بطلب اعتزال الخدمة بذات الشروط لنصالح والهيئات الحكومية والوزارات التى يكون لها البت فى هذه الطلبات فى ضوء المصلحة العامة . وقد اورد الشارع حكم المادة الأولى هذه استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة والقوانين المطلة وأخصها ما ورد فى المادة ١١٠ فيما يتعلق بالاستقالة المقترية بقيد او المطلقة على شرط وجعل طلب اعتزال الخدمة فى هذه الحالة رخصة مباحة للموظف يستعملها بمشيئته متى تحققت فيه شروطها . واذا كان هدف المشرع اصلا هو علاج وضع الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بايجاد وسيلة للتخلص من درجاتهم الشخصية او التخفيف منها قدر المستطاع عن طريق اصدار التشريع آنف الذكر ، ولما كانت هذه المحكمة التشرىمية انها تعبر بذاتها عن مصلحة عامة ابتغاها الشارع بعد أن وُزِرَ ملائمتها بالنسبة الى كل من الموظف والخزانة

العامة ، فإن تمت قرونة قانونية شاملة لا تحتل اثبات العكس على تحقق المصلحة العامة في ترك أمثل هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة لما في ذلك من الفاء لدرجاتهم الشخصية التي اعرب المشرع صراحة عن حرصه على التخلص منها سواء بهذا الطريق او بما نص عليه في المادة الثانية من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ من تنظيم لتسوية الدرجات الشخصية الباقية واستهلاكها ، ولا يسوغ بقاعدة تنظيمية صلاحة بإداة اثنى من الاداة التشريعية التي صدر بها هذا القانون الحد من اطلاق حكم نص المادة الاولى منه فيها يتعلق بالمدة الباقية للموظف لبلوغ سن الاحالة الى المعاش باضمانه قيد اليها لم يورده المشرع ذاته بل لم يورده بخليل افتراضه في المادة المذكورة ان ضم السنتين لمدة خدمة الموظف وحسابها في معاشه تد يجاوز سن السنتين ، اذ ان هذا يكون حكما تشريعا جديدا لا تملكه الجهة الادارية ، وينطوى على مخالفة لمصريح قصد المشرع الذي لم يحدد سنا ما بين الخامسة والخمسين والستين ولا تقبل ممن بلغه الرغبة في ترك الخدمة . كما لا حجة في التذرع باحتمال اختلال سير العمل بالوزارات والمصالح والهيئات الحكومية بسبب خروج عدد كبير من الموظفين بالتطبيق لاحكام القانون المشار اليه ما دام هذا امرا اباحه المشرع وقدر مقدما ما يمكن ان يترتب عليه من نتائج لم تكن لتضيق عنه . ولا وجه في ضوء ما تقدم التفرقة بسبب السن او بدعوى مصلحة العمل بين فريق وآخر من شاعلى الدرجات ما دام لم يقض بهذه التفرقة ولا تقرها نصوصه .

(طعن ١٧٧ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٢/٥/١١)

قاعدة رقم (٢٠٦)

المبدأ :

طلب اعتزال الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — رخصة مباحة للموظف متى تحققت فيه الشروط التي يتطلبها هذا القانون — هدف المشرع من اصدار هذا القانون هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين والتخلص من الدرجات الشخصية قدر المستطاع — هذه الكلمة التشريعية

ترتب قرينة قانونية قاطعة لا تحتل اثبات العكس على تحقيق المصلحة العامة في ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة - لا وجه للفرقة بسبب السن أو مصلحة العمل بين فريق وآخر من شاغلي الدرجات الشخصية ما دام القانون لم يقض بهذه الفرقة ولا نقرها بنصوصه - ليس للإدارة سلطة تقديرية في قبول أو رفض الطلبات التي تقدم لاعتزال الخدمة بالتطبيق لأحكام هذا القانون - الرد في ذلك إلى أحكام القانون ذاته الذي رتب حقوقاً معينة متعلقة بالمعاش لمن يطلبون اعتزال الخدمة من ذوي الدرجات الشخصية المتوافرة فيهم شروطاً مقرررة - أثر ذلك : الدعوى التي تقام في هذا الخصوص تعتبر دعوى تسوية تقوم على منازعة في معاش .

ملخص الحكم :

إن قضاء هذه المحكمة قد استقر على أن المشرع جعل طلب اعتزال الخدمة بالتطبيق للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ رحمةً بمباحة للموظف يستعملها بمشيئته متى تحققت فيه الشروط التي تطلبها هذا القانون وإذا كان هدف الانسحاب من إصداره هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين المنسحبين ووضع حد لتضخم الدرجات الشخصية والتخلص منها قدر المستطاع ، وكانت هذه الحجة التشريعية أما تعبر بذاتها عن مصلحة عامة إسفاها الشارع بعد أن وزن ملامحتها بالنسبة إلى كل من الموظف والخزانة العامة وقدر أنها تبرر إصدار مثل هذا التشريع فإن ثمة قرينة قانونية قاطعة لا تحتل اثبات العكس على تحقيق المصلحة العامة في ترك أمثال هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة ، وتتمثل هذه المصلحة في الفناء درجاتهم الشخصية إلى أعرب المشرع صراحة عن حرصه على التخلص منها ، وأنه لا وجه للفرقة ، بسبب السن أو بدعوى مصلحة العمل ، ما بين فريق وآخر من شاغلي الدرجات الشخصية ما دام القانون لم يقض بهذه الفرقة ولم نقرها بنصوصه ، وأنه بناءً على ما تقدم فإن الأمر في قبول أو رفض الطلبات التي تقدم منهم لاعتزال الخدمة طبقاً لأحكام القانون المذكور ليس مرده إلى تقدير جهة الإدارة واختيارها وإنما مرده في الحقيقة إلى أحكام القانون ذاته الذي رتب حقوقاً معينة متعلقة بالمعاش لمن يطلبون اعتزال الخدمة من ذوي الدرجات الشخصية المتوافرة فيهم شروطاً مقرررة بحيث أنه متى توافرت فيهم هذه الشروط الواجبة قانوناً حققت لهم الإفادة من أحكام القانون وحق على جهة الإدارة تمكينهم من

هذه الابداء : وبهذه المثابة نان الدعوى التى تقام فى هذا الخصوص تكون فى حقيقة تكييفها دعوى تسوية تقوم على منازعة فى معاش لا تستلزم تظلم اداريا قبل رفعها ولا تخضع ليعاد الستين يوما المقرر لدعوى الافاء .

(طعن ١٢٠١ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٥/٦/٢٦)

المحوظة : فى نفس المعنى طعن ٢٨٣ لسنة ٩ ق - جلسة ١٩٦٥/٦/١٢

قاعدة رقم (٢٠٧)

المبدأ :

هدف المشرع من اصدار القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ - هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين والتخلص من الدرجات الشخصية قدر المستطاع - هذه الحكمة التريمية ترتب قرينة قانونية قاطعة لا تحتل اثبات العكس على تحقيق المصلحة العامة فى ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة - سلطة الادارة فى قبول أو رفض طلبات ترك الخدمة المقدمة من هؤلاء الموظفين بالتطبيق لاحكام هذا القانون هى سلطة مقيدة - الأمر يختلف بالنسبة الى الموظفين الشاغلين لدرجات اصلية - قيام المصلحة العامة فى تركهم الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون المذكور متروك لتقدير جهة الادارة - أثر ذلك : الدعوى التى يرفعها الموظفون الشاغلون لدرجات شخصية بطلب تطبيق احكام هذا القانون هى دعوى تسوية - اما الدعوى التى يرفعها الموظفون الشاغلون لدرجات اصلية فتعتبر دعوى افاء .

ملخص الحكم :

ان قضاء هذه الحكمة قد جرى على أن المشرع قد هدف أصلا من اصدار القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الى علاج وضع الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بيجاد وسيلة للتخلص من درجاتهم الشخصية قدر المستطاع وهذه الحكمة تعبر بذاتها عن مصلحة عامة تقوم عليها قرينة قانونية قاطعة لا تحتل اثبات العكس فى تحقق هذه المصلحة فى ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة لما فى ذلك من افاء لدرجاتهم الشخصية

وبالتالى فانه ينزيم قبول طلبات ترك الخدمة المقدمة منهم بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه متى توافرت فيهم الشروط المطلوبة فى هذا القانون دون اى قيد آخر لم يرد فيه اذ ان السلطة فى قبول او رفض هذه الطلبات انما هى سلطة مفيدة بالقانون فلا تملك الجهة الادارية ان تضيق فى هذه الحالة حكما او قاعدة تنظيمية لا ترقى الى مرتبة القانون على خلاف احكامه . . اما بالنسبة للموظفين الشاغلين لدرجات اصلية فان ابرهم يختلف . اذ ان قيام المصلحة العامة فى تركهم الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون المتوهم عنه لا يران ابر متروكا لتقدير الجهة الادارية ولهذه الجهة ان تضع من القواعد التنظيمية او التعليمات ما ترى اتباعه عند النظر فى طلبات تركهم الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون المذكور . . ونفريعا على ذلك ، واذا كانت الجهة الادارية تلزم بقبول طلبات ترك الخدمة بالنسبة للموظفين الشاغلين لدرجات شخصية ، فان الدعوى التى يرغمها هؤلاء الموظفين تعتبر — ولا شك — دعوى تسوية لان صاحب الحق يطلب بحق ذاتى مقرر له مباشرة فى القانون ومن ثم فان ما تصدره جهة الادارة من تصرفات واورام فى هذه المناسبة هو مجرد اعمال تنفيذية تهدف الى مجرد تطبيق القانون على حالة الموظف وتوصيل ما نص عليه القانون اليه وبالتالى لا يكون هذا التصرف قرارا اداريا بالمعنى المفهوم بل يكون مجرد اجراء تنفيذى او عملى ملابى لا يصل الى مرتبة القرار الادارى ولا يمكن ان تكون الدعوى من دعاوى الالغاء . . وعلى عكس ذلك اذا لم يكن مركز الموظف قد شأ عن القاعدة التنظيمية بل استلزم مسدود قرار ادارى خاص يخوله هذا المركز القانونى ، فان الدعوى تكون من دعاوى الالغاء وينطبق عذا على اصحاب طلبات ترك الخدمة من شاغلين الدرجات الاصلية طبقا لاحكام ذلك القانون والذى يضمن ان تصدر جهة الادارة فى شأنهم قرارات ادارية منشئة لحقهم فى ترك الخدمة بناء على السلطة التقديرية المخولة لها فى القانون — على ما سبق بيانه — ولما كان المدمى (المطمون عليه) من شاغلين الدرجات الاصلية فان دعواه تكون من دعاوى الالغاء الامر الذى يستتبع ضرورة اتباع الاجراءات الخاصة بسواعية هذه الدعاوى ،

قاعدة رقم (٢٠٨)

المبدأ :

طلب اعتزال الخدمة بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠
— رخصة مبلغة للموظف متى تحققت فيه الشروط التي يتطلبها هذا
القانون — هدف المشرع من إصدار هذا القانون هو معالجة مشكلة قدامى
الموظفين والتخلص من الدرجات الشخصية قدر المستطاع — هذه الحكمة
التشريعية ترتب قرينة قانونية قاطعة لا تحتل أثبات العكس على تحقيق
المصلحة العامة في ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة — لا يسوغ باداة
تشريعية ابني الحد من اطلاق حكم المادة الأولى من القانون المذكور فيما
يتعلق بالمدة الباقية لبلوغ سن الاحالة الى المعاش — لا حجة في التذرع
باحتمال اختلال سير العمل بسبب خروج عدد كبير من الموظفين بالتطبيق
لأحكام القانون سالف الذكر — أساس ذلك : المشرع قدر مقدما ما يترتب
على تطبيق احكام هذا القانون من نتائج — لا وجه للتفرقة بين فريق وآخر
من شاغلي الدرجات الشخصية بسبب السن او مصلحة العمل ما دام القانون
لم يقض بهذه التفرقة ولا تقرها نصوصه .

ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكمة قد جرى على ن المشرع جعل طلب اعتزال
الخدمة بالتطبيق لأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشر اليه
رخصة مبلغة للموظف يستعملها بمشيئته متى تحققت فيه الشروط التي
تطلبها هذا القانون وإذا كان عدد المشرع من إصدار القانون المذكور
هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين المنسيين ووضع حد لتضخم الدرجات
الشخصية والتخلص منها قدر المستطاع ، وكانت هذه الحكمة التشريعية
انما تعبر بذاتها عن مصلحة عامة ابتناها المشرع بعد ان وزن ملاءمتها
بالنسبة الى كل من الموظف والخزانة العامة وقدر انها تبرر إصدار مثل
هذا التشريع فان ثمة قرينة قانونية متطعة ٧ تحتل اثبات العكس على
تحقيق للمصلحة العامة في ترك أمثل هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة ،
وتتمثل هذه المصلحة في إلغاء درجاتهم الشخصية التي اعرب المشرع
صراحة عن حرصه على التخلص منها سواء بهذا الطريق أو بما نص عليه

فى المادة الثانية من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ من تنظيم تسوية الدرجات الشخصية الباقية واستهلاكها . ولا يسوغ بداية تشريعية ابنى من الاداة التشريعية التى صدر بها هذا القانون الحد من اطلاق حكم المادة الاولى منه فيما يتعلق بالمادة الباقية لبولوج سن الاحالة الى المعاش باضافة قدر انيها لم يورده المشرع : انه بل نم يرده بديل افتراضه فى المادة المذكورة ان متحه البنتين لدة خدمة الموتاف وحسابها فى المعاش قد يجاوز به سن الستين . كما لا حجة فى التفرع باحتمال اختلال سير العمل بالوزارات والمصالح والهيئات الحكومية بسبب خروج عدد كبير من المواطنين بالتطبيق لاحكام القانون سالف الذكر ما دام هذا امرا اباحه المشرع وقدر مقبلا ما يمكن ان يقرب عليه من نتائج لم تكن لتضيق عنه . ولا وجه فى ضوء ما تقدم للتفرقة بسبب السن او بدعوى مصلحة العمل بين فريق وآخر من شاغلى الدرجات الشخصية ما دام القانون لم يقض بهذه التفرقة ولا نقرها نصوصه .

(طعن ١٠٤٠ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/٢٦)

فى ذات المعنى ايضا طعن رقم ١٤٢١ - ١٧٠٧ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٥/٦/٢ . طعن ٨٢٣ / ٩ ق جلسة ١٩٦٥/٦/١٢ .
قاعدة رقم (٢٠٩)

البيدا :

القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشأن تعديل بعض احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفى الدولة — اجازته لمن بلغ سن الخامسة والخمسين او يبلغها خلال ثلاثة اشهر من تاريخ نفاذه ان يترك الخدمة مع ضم سنتين لدة خدمته وحسابها فى المعاش ولو تجاوز بضمها سن الستين ومعه علاوتين من علاوات درجته على الا يتجاوز بها نهاية مربوط الدرجة — قصد المشرع اساسا الى معالجة مشكلة قدامى الموظفين المنتسبين ووضع حد لتضخم الدرجات الشخصية والتخلص منها — هدم قصره الاستفادة من هذا القانون على اصحاب الدرجات الشخصية — ابادة طلب ترك الخدمة لكافة الموظفين ممن تتوافر فيهم شروط الاستفادة من احكامه — عدم جواز الحد من اطلاق حكم المادة الاولى من هذا القانون بقاعدة تنظيمية ابنى من الاداة التشريعية التى صدر بها — تعيد الإدارة طلب ترك الخدمة بالا نقل الادة الباقية للموظف حتى احالته الى المعاش من

سنة - اعتبار هذا القيد حكما جيدا لا تملكه الإدارة وينطوي على مخالفة لقصد الشارع الذي لم يحدد سنا ما بين الخامسة والخمسين والستين لا تقبل من يملؤها الرغبة في اعتزال الخدمة - لا حجة في التذرع باحتمال اختلال سير العمل في الوزارات والمصالح والهيئات الحكومية بسبب خروج كثير من الموظفين بالتطبيق لهذا القانون - اباحة المشرع ترك الخدمة تفرض تقديره مقبلا ما يترتب من نتائج نفي عنه - عدم جواز التفرقة بين فريق وآخر من شاغلي الدرجات الشخصية ما دام القانون لم يقض بهذه التفرقة ولا تقرها نصوصه .

ملخص الحكم :

ينص قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشأن تعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الخاص بنظام موظفي الدولة في المادة الأولى على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز نكل من يلغ من الخامسة والخمسين من الموظفين أو يملؤها خلال ثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون طلب ترك الخدمة على أن يسوى معائنه على أساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش حتى ولو تجاوز بهذا الضم سن الستين . على ألا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش نتيجة لهذا الضم ٣٧ سنة وعلى أن يمنح علاوتين من علاوات درجته ولا يتجاوز بهما نهلية مربوط الدرجة وقد انصحت المذكرة الإيضاحية لهذا القانون عن الباعث على إصداره وأبرزت الحكمة التي استهدفها المشرع من الأحكام التي ضمنها إياه إذ جاء بها « لم تكن للترقيات في الكادرات السابقة على صدور القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قواعد ثابتة لقرنها الإدارة عند إجرائها اللهم إلا قضاء الموظف الحد الأدنى اللازم للبقاء في الدرجة » ولم يكن يفيد من هذه الترتيبات إلا المقيرون والمحظوظون من ذوي الوسايط . ولم يكن لغيرهم من الكادحين والقاتلين بالعمل وسيلة للتظلم لايتقف هذه القرارات المعيبة . وكان من نتيجة ذلك أن رسب غالبية الموظفين في درجة واحدة بعدا تتراوح بين ١٥ و ٢٥ سنة - ونقد استبان للإدارة مدى الفين الواقع عليهم فاصدرت القانون رقم ٨٨ لسنة ١٩٤٢ بترقية من أبقى حتى صدوره ١٥ سنة في درجة واحدة إلى الدرجة التالية بصفة شخصية وذلك اعتبارا من أول يولية سنة ١٩٤٣ ، ولم يكن في ذلك علاج مشكلة هؤلاء الراسبين المنسيين فتوالت التشريعات بين حين وآخر وكلها تعالج مشكلة الحد الأدنى

لبقاء الموظف في درجة ودرجتين وثلاث وترقيتهم للدرجة التالية بصفة شخصية ، وكان الالتجاء الى الترقيات انحصارية من المحاولات لمعالجة المشكلة لكنها لا تتفق مع الاصول المقررة التي تقضي بالربط بين الدرجة والوظيفة على اساس من الواقع . مما دعا الى التفكير في ايجاد طريقة للتخلص من الدرجات الشخصية عن طريق اصدار تشريع يبيح لمن بلغ من الخامسة والخمسين ويشغل درجة شخصية طلب ترك الخدمة على ان يسوى معاشه على اساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابهما في المعاش حتى ولو تجاوز بهذا الاسم سن السنتين . على الا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش نتيجة لهذا الضم ٢٧ر٥ سنة وعنى ان يمنح علاوتين من علاوات درجة الحائية ولا يتجاوز بهما ربط هذه الدرجة الا انه رؤى عدم قصر هذه الاباحة على اصحاب الدرجات الشخصية . وانما اتاحه الفرصة لغيرهم من الموظفين الذين يبلغون من الخامسة والخمسين او ينفونها خلال ثلاثة اشهر من تاريخ سريان هذا التشريع ان يقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصلح والهيئات الحكومية والوزارات التي يكون لها اليت في هذه الطلبات في ضوء المصلحة العامة وفي الحدود التي رتبها مواد قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والقوانين المعدلة له ، مع الاستثناء من الفقرة الأخيرة من المادة ١١٠ من القانون التي تعتبر الاستقالة المقترحة باى قيد أو المعلقة على اى شرط كان لم تكن . وظاهر مما تقدم ان المشرع عندما أصدر القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ انما كان هدفه الاساسى هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين الراسبين المنسبين بطريقة تواجه في الوقت ذاته على نحو انجع القضاء على ما نتج عن محاولات الاتصاف التي اتبعت في الماضي لرفع الغبن عن هؤلاء المتخلفين من انضمام في الدرجات الشخصية ابني كان يلجأ الى ترقيتهم عليها علاجاً لمشكلتهم مع ما في ذلك من مجافاة للاصول التي تقضي بالربط بين الدرجة والوظيفة على اساس من الواقع . وقد كتبت كراهية هذه الاوضاع المفتطة والرغبة في اجتثاث منابتها مما الحافظ الذي حدا بالمشرع الى التفكير في ايجاد وسيلة للتخلص من تلك الدرجات الشخصية باصدار القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٦٠ الذي قصد به اصلاً اباحة طلب ترك الخدمة بالشروط والاضاع المنصوص عليها في المادة الاولى منه لمن بلغ من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية من الخامسة والخمسين

أو يبلغها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذه ، إلا أنه رأى عدم قصر هذه الإجابة على أصحاب الدرجات التخصصية وحدهم بل التوسع في تيسير الأنظمة من مزاياها بفتحها سبيلها لغير هؤلاء من الموظفين الذين تتوافر فيهم تلك الشروط . على أن يتقدموا بطلب اعتزال الخدمة بذات الشروط للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التي يكون لها البت في هذه الطلبات في ضوء المصلحة العامة . وقد أورد الشارع حكم المادة الأولى هذه . استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة وأقوانين المعدلة له . وأخصها ما ورد في المادة ١١٠ منه فيما يتعلق بالاستقالة المقرنة بقيد أو المعلقة على شرط وجعل طلب اعتزال الخدمة في هذه الحالة رخصه بمباحة للموظف يستعملها بهيئته متى تحققت فيها شروطها وإذا كان هدف المشرع أصلاً هو علاج وضع الموظفين النشأين لدرجات شخصية للنخلص من درجاتهم الشخصية أو للتخفيف منهم ندر المستطاع عن طريق إصدار التشريع آف الفكر ، وكففت هذه الأحكام التشريعية أنها تعبر بذاتها عن مصلحة عامة ابتغاهها الشارع بعد أن وزن ملامحتها بالنسبة إلى كل من الموظف والخزينة العامة وتقدر أنها تبرر إصدار هذا التشريع . فإن ثمة قرينة قانونية تاطعة لا تحتل أثبات العكس على تحقيق المصلحة العامة في ترك أمثال هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة ، وتمثل هذه المصلحة في إلغاء درجاتهم الشخصية التي أعرب المشرع صراحة عن حرصه على التخلص منها سواء بهذا الطريق أو بما مضى عليه في المادة الثانية من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ من تنظيم لتسوية الدرجات الشخصية الباقية واستهلاكها ولا يسوغ بقاعدة تنظيمية أدنى من الإداة التشريعية التي صدر بها هذا القانون أحد من إطلاق حكم نص المادة الأولى فيما يتعلق بالمدة الباقية للموظف لبلوغ سن الإحالة إلى المعاش باضمة قيد إليها لم يورده المشرع ذاته بل لم يرد به دليل أمترأه في المادة المذكورة أن ضم السنتين لمدة خدمة الموظف وحسابها في معاشه قد يجاوز به سن السنتين إذ أن هذا يكون حكماً تشريعياً جديداً لا تملكه الجهة الإدارية وينطوي على مخالفة لقصد الشارع الذي لم يحدد سناً ما بين الخامسة والخمسين والسنتين لا تقبل ممن يبلغها الرغبة في اعتزال الخدمة كما لا حجة في النزع باحتمال اختلال سير العمل بالوزارات والمصالح والهيئات الحكومية بسبب

خروج عدد كبير من الموظفين بالتطبيق لاحكام القانون المشار اليه ،
ما دام هذا امرا اباحة المشرع وقدر مقبها ما يمكن ان يترتب عليه من نتائج
لم تكن لتضيق منه . ولا وجه فى ضسوء ما تقدم للفرقة بسبب السن
او بدموى مصلحة النمن بين فريق وآخر من شاعلى الدرجات الشخصية
ما دام القانون المذكور لم يقض بهذه الفرقة ولا تقرها نصوصه .

(طعن ١٧٢١ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٣/٢/٢٣)

قاعدة رقم (٢١٠)

المبدأ :

طلبات ترك الخدمة المقدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — توافق
الشروط التى استلزمها هذا القانون ، دون أى قيد آخر غير وارد فيه ،
يلزم للإدارة بقبول هذه الطلبات ، متى كانت مقدمة من الموظفين الشاعلىن
لدرجات شخصية — قبول الطلبات المقدمة من الموظفين الشاعلىن لدرجات
اصلية — متروك لتقدير الإدارة ولا تثريب عليها فى ان تقيد قبولها بما تراه
من قواعد مراعاة للمصلحة العامة .

ملخص الحكم :

ان هذه المحكمة — فى قضاء لها سابق — قد استعرضت نصوص القانون
رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ ومذكرته التنفيذية وحلعت من استظهارها الى ان
المشرع قد هدف اصلا من اصدار هذا القانون الى علاج وضع الموظفين
الشاعلىن لدرجات شخصية بايجاد وسيلة التخلص من درجاتهم الشخصية قدر
المستطاع . وهذه الحكة التشريعية تعبر بذاتها عن مصلحة عامة تقسوم
عليها قرينة قانونية قاطعة لا تحتل اثبات العكس فى تحقيق هذه المصلحة
فى ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة لما فى ذلك من الفاء لدرجاتهم
الشخصية وبالتالي منه يلزم قبول طلبات ترك الخدمة المقدمة من الموظفين
الشاعلىن لدرجات شخصية بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠
المشار اليه متى توافرت الشروط المطلوبة فى هذا القانون دون أى قيد آخر
لم يرد فيه اذ ان السلطة فى قبول او رفض الطلبات المقدمة من الموظفين

الشاغلين لدرجات شخصية بالتطبيق لاحكام القانون سالف الذكر انها هي سلطة متيدة بالقانون فلا تلك الجهة الادارية ان تضيف في هذه الحالة حكما او قاعدة تنظيمية لا نرقى الى مرتبة القانون على خلاف احكامه اما بالنسبة للموظفين الشاغنين لدرجات اصلية فان امرهم يختلف اذ ان قيام المصلحة العامة في تركهم الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ لا يزال امرا منروكا لتقدير السلطة الادارية ، ونهذه السلطة ان تضع من القواعد التنظيمية او التعليمات ما ترى اتباعه عند النظر في طلبات تركهم الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون المذكور ، وهذه الفقرة سبق ان استشعرتها هذه المحكمة من روح القانون واهدافه التي استبانت من مفكرته التفسيرية .

فاذا رأت السلطة الادارية وضع قاعدة تنظيمية من مقتضاها عدم قبول طلبات ترك الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات اصلية الذين نقل المدة الباقية لهم في الخدمة عن سنة وراث في هذا مصلحة عامة بتفقيها فلا تثريب عليها في ذلك بالنسبة الى هذه الفئة من الموظفين ، ولزمتها هذه القاعدة .

(طعن ١٥٩٧ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٤/٢/٧)

قاعدة رقم (٢١١)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ - الهدف من اصداره - اعتزال الخدمة طبقا له في حقيقته استقالة - ثمة اعتبارات من المصلحة العامة ترد على حق الموظف في اعتزال الخدمة طبقا لهذا القانون - تعطيل استعمال هذا الحق بالنسبة الى طائفة المهندسين .

ملخص الحكم :

ان القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ نص في مادته الاولى على انه « استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ مسنر الخامسة والخمسين من الموظفين او يبلغها خلال الثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون طلب ترك الخدمة على ان يسوى معاشه على اساس ضم سنتين

لمدة خدمته وحسبها في المعاش حتى ولو تجاوز هذا الضم من السنتين على ألا تتجاوز مدة الخدمة المحدوية في المعاش نتيجة لهذا الضم ٢٧٥ سنة ، وعلى أن يمنح علاوتين من علاوات درجته ولا تتجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة « وإذا كان المشرع قد هدف أصلا من إصدار هذا القانون إلى علاج وضع الموظفين المشاغلين درجات شخصية بإيجاد وسيلة للتخلص من درجاتهم الشخصية قدر المستطاع بما يحسن من المصلحة العامة إجابة هؤلاء إلى طلباتهم بترك الخدمة وفق الشروط والأوضاع التي نص عليها ، إلا أن اعتزال الخدمة طبقا للقانون المذكور لا يدعو أن يكون في حقيقته استقالة من الخدمة وإذا كان الأصل في الاستقالة أنها حق للموظف بإشراعه متى شاء إلا أن ثمة اعتبارات أخرى تتعلق بالمصلحة العامة ترد على استعمال هذا الحق لأن الموظف العام إنما يعمل في خدمة المجهوع ومن أجل ذلك حرص المشرع عند تنظيم أوضاع الاستقالة واحكامها على أن يوفق بين حرية الموظف في ترك العمل وبين حق الجماعة في الحصول على الخدمة التي يؤديها ضمانا لحسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد نجعل قبول الاستقالة رهينا بمشينة انجبة الادارية التي لها أن ترفضها أو تقبلها صراحة أو ضمنا بتعبير ايجابي أو سلبي وأوجب على الموظف أن يستمر في عمله إلى أن يبلغ اليه قرار قبول الاستقالة أو إلى أن ينقضي الميعاد الذي تعتبر بمضيه مقبولة حكما ، بحيث لا تنتهي خدمة الموظف إلا عهذ ، وقد رأى لمصلحة عامة عليا بالنسبة إلى طائفة المهندسين تعطيل استعمال هذا الحق تعطيلاً نهائياً من شأنه عدم الاعتداد بالاستقالة التي يقدمها أفراد هذه الطائفة من موظفي الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها واعتبر هذه الاستقالة كأن لم تكن سواء كانت صريحة أو ضمنية إذ نص في المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ على أن « يحظر على مهندسي الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تلبية أعمال وظائفهم ما لم تنته خدمتهم بأحد الأساليب المنصوص عليها في المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المخار اليه ، وذلك ميبأ عدا الاستقالة سواء كتبت صريحة أو ضمنية فانها تعتبر كأن لم تكن » وقد أبرزت المذكرة الإيضاحية للقانون المذكور الأسباب التي تبرر تقرير الحكم المتقدم إذ جاء بها « كل من أثار نهضتنا الإصلاحية أن

زادت المشروعات الانتاجية فى البلاد زيادة كبيرة مضطردة مما استلزم زيادة عدد المهندسين لتنفيذ هذه المشروعات وقد لوحظ ان عددا كبيرا منهم نسى الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة قد رغبوا فى التخلّى عن وظائفهم مؤثرين العمل فى المشروعات الخاصة والاعمال الحرة — ولما كان فى ذلك تعرض المشروعات الحكومية لخطر التوقف وتعويق سير الجهاز الحكومى بوجه عام فقد صدر ناهيا مهنتى الوزارات والهيئات الحكومية من الدرجة الثالثة فما دونها عن الامتناع عن تنحية الاعمال التى يمهّد اليهم بها . ولو كان ذلك عن طريق الاستقالة الا اذا انتهت مدة خدمتهم ببلوغ السن القانونية او لاسباب صحية يقرها القومسيون انطبى العام . . . » ويخلص مما تقدم ان مهنتى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها يحظر عليهم طلب ترك الخدمة عن طريق الاستقالة للحكمة التشريعية التى تلم عليها القاتون انفس الذكر سواء كان ذلك وفقا لاحكام القاتون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ او القاتون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الصادر بتعديل بعض هذه الاحكام بالاستثناء منها لتعارض ذلك مع احكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ .

(طعن ١٦١٤ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٧/٢/٢٤)

قاعدة رقم (٢١٢)

المبدأ :

طلب ترك الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ هو بمثابة استقالة — تقيد الادارة بحكم المادة ١١٠ من قانون موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فيما يتعلق بوجوب الفصل فى هذا الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبر مقبولا ضمنا — رفض الادارة هذا الطلب بعد انتهاء هذه المدة دون صدور قرار بالبت فيه لا يضاف محلا — استمرار الموظف فى الخدمة بعد انقضاء هذه المدة لا يفيد تنازله عن طلب ترك الخدمة — اساس ذلك هو ان علاقته بالحكومة تنظيمية .

ملخص الحكم :

تنص المادة الاولى من القرار بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠

بشأن تعديل بعض أحكام القانون رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١ على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سن الخامسة والخمسين من الموظفين أو يبلغها خلال الثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون : طلب تركه الخدمة على أن يسوى معاشه على أساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش حتى ولو تجاوز بهذا الضم سن الستين — على ألا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش نتيجة لهذا الضم (٣٧ر٥) سنة وعلى أن يمنع علاوتين من علاوات درجته ولا يتجاوز بها نهاية مربوط الدرجة » وجاء بالمذكورة الإيضاحية لهذا القانون أنه « رأى عدم قصر هذه الإباحة على أصحاب الدرجات الشخصية وإنما اتاحه الفرصة لغيرهم من الموظفين الذين يبلغون سن الخامسة والخمسين أو يبلغونها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ سريان هذا التشريع أن يتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للصالح والهيئات الحكومية والوزارات التي يكون لها البت في هذه الطلبات في ضوء المصلحة العامة وفي الحدود التي رسمتها مواد قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والقوانين المعدلة له » مع الاستثناء من الفقرة الأخيرة من المادة ١١٠ من القانون التي تعتبر الاستقالة المقررة بأى قيد أو المعلقة على أى شرط كإن لم تكن » ومفاد ذلك هو لزوم مراعاة أحكام قانون نظام موظفي الدولة والقوانين المعدلة له مع التحلل من الفقرة الأخيرة وحدها من المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهذا القانون رعية منه لصالح الموظف أوجب أن تفصل جهة الإدارة في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها . وغرض المشرع جزاء على تراخي الإدارة في هذا الصدد فأنذر باعتبار الاستقالة مقبولة بعد انقضاء الثلاثين يوما وفي ذلك نصت المادة ١١٠ على أنه (ويجب الفصل في الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة) . ومؤدى ذلك أن عدم اجابة جهة الإدارة على طلب اعتزال الخدمة المقدمة للانتفاع بأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه يعتبر قبولا ضمنا لطلب اعتزال الخدمة مع التسوية المطلوبة ويترتب على ذلك انتهاء خدمة الموظف بقوة القانون متى توافرت في حق مقدم الطلب الشروط المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون — وترتبا على ذلك لا يسوغ لجهة الإدارة بعد انتهاء مدة الثلاثين يوما دون صدور قرار منها بالفصل في طلب ترك

الخدمة أن تصدر قرارا برفض الطلب فإن هي غطت ذلك يكون مثل هذا القرار قد نزل على غير محل بعد إذ انقطعت رابطة التوظيف مع مقدم الطلب بحكم القانون . هذا إلى أن استمرار الطعون عليه في الخدمة بعد انقضاء الثلاثين يوما يفيد تقارله عن طلب ترك الخدمة وتسوية معاشه مع المظوم أن علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تخضع للقوانين واللوائح . فإذا اعتبر القانون الاستقالة مقبولة بانقضاء ثلاثين يوما على تقديمها فإن استمرار الموظف الذي ندمها في الخدمة أو حتى تنازله من طلبه بعد ذلك لا يفسر من الأمر شيئا .

(طعن ٩٤٧ لسنة ٨ ق - جلسة ١٩٦٢/١/٢٦)

(ملحوظة : في نفس المعنى طعن ٩٧٨ لسنة ٧ ق - جلسة ١٩٦١/٦/١٠)

قاعدة رقم (٢١٢)

المبدأ :

القرار بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشأن تعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ - طلب ترك الخدمة طبقا للقرار بقانون المذكور هو بمثابة استقالة - أثر ذلك - تعيد الإدارة بحكم المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فيها يتعلق بوجوب الفصل في هذا الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بقوة القانون .

ملخص الحكم :

تنص المادة الأولى من القرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ على أنه « استثناء من أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سن الخامسة والخمسين من الموظفين أو يبلغها خلال الثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون طلب ترك الخدمة على أن يسوى معاشه على أساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش حتى ولو تجاوز بهذا الضم سن الستين على أن يمنح علاوتين من علاوات درجته ولا يتجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة » وجاء بالذكر الإيضاحية للقانون سالف الذكر أنه « رئي إتاحة الفرصة للموظفين الذين يبلغون سن الخامسة والخمسين (م - ٢١ ج ٦)

أو ينفذونها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ سريان هذا التشريع أن يتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح وأنهيات الحكومية والوزارات التي يكون لها أثبت في هذه الطلبات في ضوء المصلحة العامة وفي الحدود التي رسمتها مواد قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والقوانين المتعلقة له مع الاستثناء من الفقرة الأخيرة من المادة ١١٠ من القانون التي تعتبر الاستقالة المقررة بأى قيد أو ملقة على أى شرط كان لم تكن «

ولئن صح القول بأن طلب ترك الخدمة طبقا للقرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خاضع لتقدير الجبة الإدارية ولها أن تقبله أو ترفضه وفقا لمقتضيات المصالح العام . وهذا ما أشلرت اليه المذكرة الإيضاحية الا انه من البدهى ان مثل هذا الطلب هو بمثابة استقالة ، وآية ذلك ما أفصحت عنه المذكرة الإيضاحية للقانون سآف الفكر من وجوب مراعاة أحكام قانون موظفي الدولة التي تحكم الاستقالة وعلى الإخص المادة ١١٠ عدا الحكم باعتبار الاستقالة المتيدة بأى قيد أو الملقة على شرط كان لم تكن ، وبذلك ينبغي على الإدارة أن نراعى ما تنص عليه الفترة الاولى من المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من وجوب الفصل في طلب ترك الخدمة طبقا للقرار بقانون رقم ١١٠ لسنة ١٩٦٠ خلال الثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بقوة القانون وذلك متى توافرت في حق مقدم الطلب الشروط المنصوص عليها في المادة الاولى من القرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ .

فاذا كان الثابت أن المدعى قد تدم طلبه في ١٩ من مايو سنة ١٩٦٠ ولم يعرض هذا الطلب الا في ٢٠ من يونية سنة ١٩٦٠ على السيد رئيس مجلس الدولة فقرر بالحفظ في ذلك اليوم ، فان هذا القرار قد صدر بعد مضي ثلاثين يوما من اعتبار الاستقالة مقبولة بحكم القانون ومن ثم فان الحفظ قد ورد على غير محله .

قاعدة رقم (٢١٤)

المبدأ :

ترك الخدمة طبقا للقانون ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — هو بمثابة استقالة —
تقييد الإدارة بحكم المادة ١١٠ من قانون الموظفين وهو وجوب الفصل في
الطلب خلال ٢٠ يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بقوة
القانون متى توافرت شروطها — القرار الصادر منها بالرفض بعد هذا الميعاد
يكون قد ورد على غير محل .

ملخص الحكم :

سبق لهذه المحكمة أن قضت بأنه ولئن صح القول بأن طلب ترك
الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خاضع لتقدير الجهة الادارية
التي لها ان تقبله أو ترفضه وفقا لمقتضيات المصالح العام على نحو ما اشارت
اليه المذكرة الايضاحية ، الا انه من البديهي أن مثل هذا الطلب هو بمثابة
استقالة وآية ذلك ما أنصحت عنه المذكرة الايضاحية للقانون المذكور
من وجوب مراعاة احكام نظام موظفي الدولة التي تحكم الاستقالة ، وعلى
الاخص المادة ١١٠ منه . عدا الحكم باعتبار الاستقالة المقيدة بأى قيد
أو المعلقة على شرط كإن لم تكن ، وبذلك ينبى على الإدارة ان تراعى
ما تنص عليه الفقرة الاولى من المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة
١٩٥١ من وجوب الفصل في طلب ترك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة
١٩٦٠ خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بقوة
القانون ومنجاة آثارها متى توافرت في حق مقدم الطلب الشروط المنصوص
عليها في المادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ ، ومن ثم فإن
قرار الرفض الصادر من السيد الوزير بعد ميعاد الثلاثين يوما المذكورة يكون
قد ورد على غير محل .

قاعدة رقم (٢١٥)

المبدأ :

طلب ترك الخدمة ومقا القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — عدم الفصل فيه خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه يعتبر قبولا ضمنيا له — امتناع رفضي الطلب بعد فوات هذا الميعاد .

ملخص الحكم :

تنص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ على انه (استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سن الخامسة والخمسين من المواطنين او يبلغها خلال الثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون طلب ترك الخدمة على أن يسوى معاشه على اساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش حتى ولو تجاوز بهذا الضم سن الستين على الا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش نتيجة لهذا الضم ٣٧ر٥ سنة وعلى أن يمنح علاوتين من علاوات درجته ولا يتجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة وجاء بالمذكرة الإيضاحية لهذا القانون أنه (رؤى عدم قصر هذه الإباحة على أصحاب الدرجات الشخصية وانما اتاحة الفرصة لغيرهم من الموظفين الذين يبلغون سن الخامسة والخمسين او يبلغونها خلال ثلاثة اشهر من تاريخ سريان هذا التشريع ان يتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التي يكون لها البت في هذه الطلبات في ضوء المصلحة العامة وفي الحدود التي رسمتها مواد قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ والقوانين المعدلة مع الاستثناء من الفقرة الأخيرة من المادة ١١٠ من القانون التي تعتبر الاستقالة المقترنة بأى قيد أو المعلقة على أى شرط كل لم تكن) ومناد ذلك هو لزوم مراعاة احكام قانون نظام موظفي اتحولة او القوانين المعدلة له مع التحلل من الفقرة الأخيرة وحدها من المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، وهذا القانون رعاية منه لمصالح الموظف أوجب ان تفصل جهة الادارة في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها وفرض جزاء على تراخى الادارة في هذا الصدد بنصه

على اعتبار الاستقالة مقبولة بعد انقضاء الثلاثين يوما — ومؤدى ذلك ان عدم اجابة جهة الادارة على طلب اعتزال الخدمة المتقدم للانتفاع باحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه يعتبر قبولاً ضمنياً لهذا الطلب مع التسوية المطلوبة ويترتب على ذلك انتهاء خدمة مقدم الطلب بقوة القانون متى توافرت في حقه الشروط المنصوص عليها في المادة الاولى من القانون — وترتبط على ذلك لا يجوز لجهة الادارة بعد انتهاء مدة الثلاثين يوما دون صدور قرار منها بالفصل في طلب ترك الخدمة ان تصدر قراراً برفض الطلب فان هي فعلت ذلك يكون مثل هذا القرار قد نزل على غير محل بعد اذ انقطعت رابطة التوظيف مع مقدم الطلب بحكم القانون .

(طعن ١٢٧٦ لسنة ٧ في — جلسة ١٩٦٥/١/٢)

قاعدة رقم (٢١٦)

المبدأ :

طلب اعتزال الخدمة وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — مضي ثلاثين يوماً على تاريخ تقديمه دون اخطار الموظف برفضه — ليس معناه اعتبار الاستقالة مقبولة — العبرة في ذلك بتاريخ الفصل في الطلب خلال الثلاثين يوماً المنصوص عليها في المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا بتاريخ تبليغ هذا القرار .

ملخص الحكم :

انه ولئن كنن ابلاغ المدعى برفض الموافقة على طلب اعتزاله الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ قد تم بعد مضي اكثر من ثلاثين يوماً على تاريخ تقديمه الطلب بسبب تضييعه في اجازة الا ان القرار الاداري الناقض برفض هذا الطلب قد صدر في ١٧ من مايو سنة ١٩٦٠ ، أي خلال الثلاثين يوماً المنصوص عليها في المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة . ومن ثم فلا حجة فيما يذهب اليه المدعى من ان استقالته قد اعتبرت مقبولة بمضي ثلاثين يوماً دون اخطاره

بالقرار الذى بت فيها ، ذلك أن العبرة أنها هى بتاريخ القرار الصادر
بالفصل فى طلب الاستقالة ، لا بتاريخ تبليغ هذا القرار للموظف صاحب
الشان . وقد صدر هذا القرار من الجهة الادارية المختصة واستوفى نسي
الميعاد انقائونى المقرر .

(طعن ١٣٩٢ لسنة ٧ ق — جلسة ١٦/١١/١٩٦٣)

قاعدة رقم (٢١٧)

المبدأ :

طلب ترك الخدمة وفقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة
١٩٦٠ — التفرقة بينه وبين الاستقالة المبررة فى المادة ١١٠ من قانون
موظفى الدولة — ترخص الادارة فى قبول هذا الطلب أو رفضه وفقا
لالتصحيات المصلحة العامة — عدم اعنباره مقبولا الا اذا انصحت الادارة عن
ذلك صراحة — ليس هناك ميعاد محدد للبت فى هذا الطلب .

ملخص الفتوى :

ان ترك الخدمة طبقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠
لا يعتبر طلب اعتزال للخدمة بطريق الاستقالة المالية بالمعنى وبالشروط
والقيود المقررة فى المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن
نظام موظفى الدولة ، بل هو اعتزال للخدمة مع نوع خاص وفقا لوضائع
واحكام خاصة تضمنها قانون خاص ، وهو بهذه المثابة لا يتفق مع الاستقالة
المالية الا فى وجه واحد ، وهو أن كليهما يقدم بطلب من الموظف وبناء على
رغبته ونهيا عدا ذلك فان طلب ترك الخدمة طبقا للقانون المذكور يختلف عن
الاستقالة المالية ذلك لان الشارع فى المادة الاولى من القانون رقم ١٢٠
لسنة ١٩٦٠ قرر احكاما ومزايا على خلاف احكام قانون نظام موظفى الدولة
وقوانين المعاشات التى لا تحسب فى المعاش الا احد الخدمة الفعلية وهذا
الاختلاف يقتضى عدم تطبيق احكام الاستقالة المالية الواردة بالقانون
رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على طلب اعتزال الخدمة
طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ كما يقتضى اعتباره طلبا مطلقا على
شرط ، فلا ينعك اثره الا اذا قبلته جهة الادارة صراحة فلا يعتبر انتضاء

مدة معينة على تقديمه بمثابة قبول ضمنى أو حكمى له ولعل هذا هو مادعا
المشارع الى التعديلى صدر المادة الاولى من القانون المشار اليه على انه
« استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ » وهو استثناء تقتضى
الضرورة وطبيعة التكليف الصحيح لطلب ترك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠
لسنة ١٩٦٠ المشار اليه ان يتناول كافة احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١
التي تتعارض مع طبيعة ترك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ حكما
مقررا للموظف يتعين الاستجابة له وانما هو مجرد طلب خاضع لتقدير جهة
الادارة فلها ان تقبله او ترفضه وفقا لمقتضيات الصالح العام وقد اشارت
الى هذا المعنى المذكرة الإيضاحية للقانون بقولها « رضى أتاحه الفرصة
للموظفين ليتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح والهيئات
الحكومية والوزارات التي يكون لها البت فى الطلبات فى ضوء المصلحة
العامة » ويتعين ان يكون قبول الادارة للطلب صريحا فلا يعد مقبولا
الا بصور قرار من الوزير أو الرئيس المختص بقبوله كما لا يلزم ان تبت جهة
الادارة فى الطلب خلال مدة معينة لان القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ لم يحدد
ميعادا معين للبت فيه ، ومن ثم فلا يصح القول بأن مضى ثلاثين يوما على
تاريخ تقديم الطلب يعتبر بمثابة قبول ضمنى له ذلك لان هذا القول يستند
الى نص المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهو لا يسرى فى
شان طلب ترك الخدمة طبقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ .
(غوى ٨٩١ فى ٢٧/١٠/١٩٦٠)

قاعدة رقم (٢١٨)

المبدأ :

طلبات ترك الخدمة وفقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة
١٩٦٠ - ميعاد تقديمها - هو الثلاثة اشهر التالية لتاريخ نفاذ هذا القانون .

ملخص الفتوى :

تمس المادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ على انه
« استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سن

الخامسة والخمسين من الموظفين أو يبلغها خلال ثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون طلب ترك الخدمة على أن يسوى معائنه على أساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش حتى ولو تجاوز بهذا الضم سن اثنين على ألا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش نتيجة لهذا الضم ٢٧ سنة وعلى أن يمنح علاوتان من علاوات درجته ، ولا يتجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة ..

ويستفاد من هذا النص أن طلب ترك الخدمة مع الإفادة من المزايا المنصوص عليها فيه وهي ضم سنتين إلى مدة خدمة الموظف وحسابهما في المعاش ومنح علاوتين من علاوات الدرجة . هذا الطلب جائز لكل موظف بلغ من الخامسة والخمسين في تاريخ نفاذ القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ أي في ٢ من أبريل سنة ١٩٦٠ أو خلال الثلاثة الأشهر التالية لهذا القانون ، وأنه وإن كانت عبارة النص تدل في ظاهرها وللوهلة الأولى على أن تقديم طلبات ترك الخدمة غير مقيد ببيعد إلا أن مقتضى النص وظروف الحال — وقصد الشارع منه على نحو ما جاء بالذكرة الإيضاحية للقانون — كل أولئك يقتضي اعتبار الثلاثة الأشهر المشار إليها أجلا محددا لتقديم طلبات ترك الخدمة طبقا لقانون سائر الذكر ، فقد تضمن النص فيما تضمن من مزايا منح الموظف علاوتين من علاوة درجته بحيث لا يجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة ، وقد جاء في المذكرة الإيضاحية تحديدا لهذه الدرجة « على أن يمنح الموظف علاوتان من علاوات درجته الحالية » ومقتضى ذلك أن المزايا التي يقرها النص لمن يتقدم بطلب ترك الخدمة من الموظفين متبعدة بحالته التي يكون عليها في تاريخ نفاذ القانون أو في الثلاثة الأشهر التالية لهذا التاريخ ، فتضاف هذه المزايا إلى حالته تلك ، ومفهوم ذلك أن الطلب يتمين تقديمه خلال المدة المذكورة وبذلك يمكن تحديد الدرجة التي يمنح الموظف عند تركه الخدمة علاوتان من علاواتها بما لا يجاوز نهاية مربوطها بأنها « الدرجة الحالية » التي يكون الموظف معينا عليها في تاريخ نفاذ القانون أو في الثلاثة الأشهر التالية لهذا التاريخ ، ومن ثم فلا يجوز طلب ترك الخدمة بعد انقضاء هذه الفترة بخلاف شرط من شروط الإفادة من هذا القانون عند يرقى الموظف إلى درجة أعلى ويبلغ بذلك نهاية مربوط درجته الحالية أو يجاوز هذا المربوط ومنحه أية علاوة بعد ذلك ينطوي على

مخالفة صريحة لتصد الشارع الذى حدد المزايا تحديدا واضحا قاطعا ،
فلا يجوز الزيادة فيها او الانتقاص منها .

(نغوى ٨٩١ غى ١٠/٢٧ / ١٩٦٠)
قاعدة رقم (٢١٩)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بإجازة تسوية المعاش على أساس
ضم سنتين لمدة الخدمة وفقا لشروط معينة — وجوب تقديم طلب ترك الخدمة
للإفادة من أحكامه خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذه — أساس ذلك يقتضى
النص وظروف الحال وقصد المشرع كما أفصحت عنه الفكرة الإيضاحية .

ملخص الحكم :

أن طلب ترك الخدمة مع الإفادة من المزايا المنصوص عليها فيه — وهى
ضم سنتين الى مدة خدمة الموظف وحسابها فى المعاش ومنح علاوتين
من علاوات الدرجة — هذا الطلب جئز لكل موظف بلغ سن الخامسة
والخمسين فى تاريخ نفاذ القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ او خلال الثلاثة
الأشهر التالية لهذا التاريخ . وأنه ، وان كانت عبارة النص تدل على
ظاهرها وللوهلة الأولى أن تقديم طلب ترك الخدمة غير مقيد بميعاد ،
الا أن مقتضى النص وظروف الحال وتصد الشارع منه على نحو ما جاء
بالمذكورة الإيضاحية للقولون كل أولئك يقتضى اعتبار انقضاء اشهر المشار
اليها أجلا محددا لتقديم طلبات ترك الخدمة طبقا للقانون مسالف الذكر فقد
تضمن النص — ميبا تضمن من مزايا — منح الموظف علاوتين من علاوات
درجته بحيث لا يتجاوز به نهية مربوط الدرجة وقد جاء فى المذكرة الإيضاحية
تحديدا لهذه الدرجة ، حسبا تقدم ، انها هى درجته الحالية ومقتضى
ذلك ان المزايا التى يقررها النص لن يتقدم بطلب ترك الخدمة من الموظفين
مقيدة بحالته التى يكون عليها فى تاريخ نفاذ القانون او فى الثلاثة اشهر
التالية لهذا التاريخ فنضف هذه المزايا الى حالتها تلك ... ومفهوم ذلك
ان الطلب يضمن تقديمه خلال المدة المذكورة .

(طعن ٤٢٨ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٥/١١/٢٠)

قاعدة رقم (٢٢٠)

المبدأ :

الجهة الادارية ملزمة بقبول طلبات ترك الخدمة المقدمة طبقا للقانون

رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية .

ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكمة قد جرى — فى شأن تطبيق احكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — على ان الجهة الادارية ملزمة بقبول طلبات ترك الخدمة المقدمة طبقا للقانون المذكور من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية متى توفرت فيهم الشروط التى استلزمها هذا القانون دون اى قيد آخر لم يرد فيه ، وان الامر فى قبول أو رفض الطلبات التى تقدم من هؤلاء الموظفين ليس مرده الى تقدير الجهة الادارية ومحض اختيارها وانما مرده فى الحقيقة الى احكام القانون ذاته الذى رتب حقوقا معينة لهذه الطائفة من الموظفين نوى الدرجات الشخصية متمثلة بالمعاش ، بحيث اذا ما توفرت فيهم الشروط التى نص عليها القانون سالت الذكر حقت لهم الامادة من احكامه ، وحق على انجهة الادارية تمكينهم من هذه الامادة ، وعلى ذلك فان مسنطها فى هذا الشأن انها هى سلطة مقيدة بالقانون ، فلا تملك ان تضيف فى هذه الحالة حكما او قاعدة تنظيمية لا ترقى الى مرتبة القانون على خلاف احكامه ، وقد استهدف المشرع اصلا من اصدار هذا القانون معالجة مشكلة عداوى الموظفين ، ووضع حد لتضخم الدرجات الشخصية والتخلص منها قدر المستطاع بقصد الفائتها ، وعلى ذلك فليس ثمة وجه للفرقة بسبب السن او بدعوى مصلحة العمل ما بين فريق وآخر من شاغلى الدرجات الشخصية ما دام القانون لم يقض بهذه الفرقة ولا تترها نصوصه .

قاعدة رقم (٢٢١)

المبدأ :

طلب ترك الخدمة وفق أحكام القرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المقدم من الموظف المقيد على درجة شخصية — التزام جهة الإدارة وجوباً بالاستجابة متى توافرت فيه الشروط القانونية — لا يقدح في ذلك أن يكون القرار الصادر بترقية المدعى بصفة شخصية قد صدر بعد إحالته إلى المعاش بلوغه السن القانونية ما دام أن هذه الترقية نافذة قبل طلبه الانتفاع بأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ .

ملخص الحكم :

أن سلطة جهة الإدارة إزاء طلب ترك الخدمة المقدم من الموظف المقيد على درجة شخصية سلطة غير تقديرية وأن الإدارة تلتزم وجوباً بالاستجابة لهذا الطلب متى توافرت فيه الشروط التي استلزمها القانون وأنه متى كان الثابت أن المدعى تنطبق عليه وقت تقديم طلبه الشروط الواردة في المادة الأولى من القرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المعمول به اعتباراً من ١٩٦٠/٤/٣ فإنه ينتفع نزاهاً بالتفسيرات الواردة بهذا القرار بقانون ولا يقدح في ذلك أن قرار ترقيته إلى الدرجة الرابعة صدر بتاريخ ١٩٦٠/١٠/٣٠ أي بعد إحالته إلى المعاش إذ أن هذه الترقية التي نمت بصفة شخصية كانت نافذة اعتباراً من مارس ١٩٦٠ أي قبل تقديم المدعى طلب الانتفاع بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ .
(طعن ١١٦٢ لسنة ٩ ق — جلسة ١٩٦٦/١١/٢٦)

قاعدة رقم (٢٢٢)

المبدأ :

اختلاف سلطة الإدارة إزاء طلب اعتزال الخدمة طبقاً لأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الذي يقدمه شاعلو الدرجات الشخصية وذلك الذي يقدمه شاعلو الدرجات الأصلية .

ملخص الحكم :

ان المشرع قد هدف من اصدار القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الى علاج وضع الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بايجاد وسيلة للتخلص من درجاتهم انشخصية قدر المستطاع ، وهذه الحكمة التشريعية تعبر بذاتها عن مصلحة عامة تقوم عليها قرينة قاطعة لا تحتل اثبات العكس ، تحقيق هذه المصلحة في ترك هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة ، لما في ذلك من الغاء لدرجاتهم الشخصية وينبئ على هذا انه يلزم قبول طلبات ترك الخدمة المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه . متى توفرت الشروط المطلوبة في هذا القانون دون اى قيد آخر لم يرد فيه ، اذ ان سلطة الادارة في قبول او رفض الطلبات المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بالتطبيق لاحكام القانون سائل الذكر انها هي سلطة مقيدة بالقانون فلا تلك الجهة الادارية ان تضيق في هذه الحالة حكما او قاعدة تنظيمية لا ترقى الى مرتبة القانون على خلاف احكامه . اما بالنسبة الى الموظفين الشاغلين لدرجات اصلية فان امرهم يختلف ، اذ ان قيام المصلحة العامة في تركهم الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ لا يزال امرا متروكا لتقدير السلطة الادارية التي لها ان تضع من القواعد التنظيمية او التعليمات والضوابط ما ترى اتباعه عند النظر في طلبات تركهم استشفها هذه المحكمة من روح القانون واهدافه التي استبانت من الخدمة بالاستناد الى احكام القانون المذكور . وهذه التفرقة سبق ان ذكرته التفسيرية ، غاذا ما رأت السلطة الادارية ، وضع قاعدة تنظيمية من مقتضاها عدم قبول ترك الخدمة بالتطبيق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المقدمة من الموظفين الشاغلين لدرجات اصلية الذين تقل المدة الباقية لهم في الخدمة عن سنة ، وفردت في هذا تحقيق مصلحة عامة بتبقيها ، فلا تشريب عليها في ذلك بالنسبة الى هذه الفئة من الموظفين .

قاعدة رقم (٢٢٣)

المبدأ :

!منزال الخدمة وفقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ ، سلطة جهة الإدارة في شأن طاقبيه من الموظفين الشاغلين لدرجات أصلية ، سلطة تقديرية ليس للقضاء التعقيب عليها ما دام قرارها قد خلا من اساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

سبق لهذه المحكمة ان قضت بأن المشرع عندما أصدر القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ انما كان هدفه الاساسي هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين الراسيين المنسحين بطريقة تواجه في ابوقت ذاته على نحو اتجع للقضاء على ما ينتج عن محاولات الانصاف التي اتبعت في الماضي لرفع الغبن عن هؤلاء المتظلمين من تضخم في الدرجات الشخصية التي كان يلجأ الى توقيتهن عليها علاجا لمشكلتهم مع ما في ذلك من مجاهاة للأصول المقررة التي تقضى بتثريب بين الدرجة والوظيفة على أساس من الواقع ، وقد كانت كراهية هذه الأوضاع المفتطة والرغبة في اجتثاث منابتها هي الحلفز الذي حدا بالمشرع الى التفكير في ايجاد وسيلة للتخلص من تلك الدرجات الشخصية باصدار القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الذي تصد به اصلا اباحة طلب ترك الخدمة بالشروط والأوضاع المنصوص عليها في المادة الأولى منه لمن يبلغ من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية سن الخامسة والخصمين أو يبلغها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذه .

وقد أورد الشارع حكم المادة الأولى من القانون المذكور استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة والقوانين المعدلة وأخصها ما ورد في المادة ١١٠ نيبا يتعلق بالاستقالة المقترنة بتقيد لو المتعلقة على شرط وجعل طلب اعتزال الخدمة في هذه الحالة رخصة مباحة للموظف ليستعملها بمشيئته متى تحققت فيه شروطها ،

وإذا كان هدف المشرع أصلاً هو علاج وضع الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بإيجاد وسيلة للتخلص من درجاتهم الشخصية أو التخفيف فيها قدر المستطاع عن طريق إصدار التشريع آنف الذكر ، وكانت هذه الحكمة التشريعية أنها تعبر بذاتها عن مصلحة عامة ابتغاها المشرع بعد أن وزن ملامعتها بالنسبة إلى كل من الموظف والخزانة العمالة في ترك أمثال هؤلاء الموظفين في خدمة الحكومة لمسا في ذلك من إلغاء لدرجاتهم الشخصية التي أعرب المشرع صراحة عن حرصه على التخلص منها سواء بهذا الطريق أو بما نص عليه في المادة الثانية من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ من تنظيم تسوية الدرجات الشخصية الباقية واستهلاكها ، والأمر بعد ذلك مختلف بالنسبة لغير هؤلاء الموظفين الشاغلين لدرجات أصلية فإن المشرع عندهم رأى عدم قصر هذه الرخصة على أصحاب الدرجات الشخصية والتوسع في تيسير الإفادة منها لصالح غير هؤلاء من الموظفين الذين تتوارى فيهم تلك الشروط ، قيدها بأن يتقدموا بطلب اعتزال الخدمة لصالح والهيئات الحكومية والوزارات التي تكون لها البتة في هذه الطبقات في ضوء المصلحة العامة . ومن ثم فإن المشرع في الوقت الذي أباح لغير أصحاب الدرجات الشخصية الانتفاع بالميزة التي أنطوى عليها القانون المذكور قد أكد سلطة جهة الإدارة التقديرية وحريتها في قبول ذلك الاعتزال أو رفضه وفقاً لما تراه أكثر تحقيقاً للمصلحة العامة وبهذه المثابة فليس لنقض الإداري التعقيب على القرار الذي تتخذه في هذا الشأن ما دام قد خلا من عيب إساءة استعمال السلطة .

(طعن ١٥٩٤ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/١٢/١٩)

قاعدة رقم (٢٢٤)

المبدأ :

القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — طلب شاغلي الدرجات الشخصية من تحققت فيهم الشروط التي يتطلبها القانون المذكور اعتزال الخدمة بالتطبيق لأحكامه — رخصة مباح لهم استعمالها — الأمر في قبول أو رفض الطلب مرده إلى القانون ذاته وإلى تقدير جهة الإدارة أو اختيارها — الدعوى التي تقام في هذا الخصوص في حقيقة تكوينها دعوى تسوية لا تستلزم نظماً إدارياً قبل رفعها ولا تخضع لميعاد الستين يوماً .

ملخص الحكم :

ان قضاء هذه المحكمة قد جرى على ان طلب شاعلى الدرجات الشخصية اعتزال الخدمة بالنطبق لاحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ رخصة مباحة لهؤلاء المواطنين لهم استعمالها متى تحققت فيهم الشروط التى طلبها هذا القانون - واذا كان هدف المشرع من اصداره هو معالجة مشكلة قدامى الموظفين المنسحقين ووضع حد لتضخم الدرجات الشخصية والفضل منها تدر المستطاع وكشئت الحكة التشريعية انها تعبر بذاتها من مصلحة عامة اينهاها المشرع بعد ان وزن ملامتها بالنسبة الى كل من الموظف والخرانة العامة وقدر انها تبرر اصدار مثل هذا التشريع - فان نية قرينة قانونية قاطعة لا تحتفل اثبات العكس على تحقيق المصلحة العامة فى ترك امثال هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة وتتمثل هذه المصلحة فى الفاء درجاتهم الشخصية التى اعرب المشرع صراحة عن حرصه على الفضل منها فلا وجه للفرقة بسبب السن او بدعوى مصلحة العمل ما بين فريق وآخر من شاعلى الدرجات الشخصية ما دام القانون لم يقضى بهذه الفرقة ولا تقرها نصوصه وبناء على ما تقدم فان الامر فى قبول او رفض الطلبات التى تقدم منهم لاعتزال الخدمة طبقا لاحكام القانون المذكورة ليس مرده الى تقدير جهة الادارة واختيارها ، وانما مرده فى الحقيقة الى احكام القانون ذاته الذى رتب حقوقا معينة متعلقة بالمعاش لمن يطلبون اعتزال الخدمة من ذوى الدرجات الشخصية المتوافرة فيهم شروط مقرررة بحيث انه متى توافرت فيهم الشروط الواجبة قانونا حققت لهم الافادة من احكام القانون وحق على جهة الادرة تمكينهم من هذه الافادة وبهذه المثابة فان الدعوى التى تقام فى عذا الخصوص فى حقيقة تكييفها دعوى تنسوية تقوم على منازعة فى معاش لا تستلزم نظلها اداريا قبل رجمها ولا تخضع لميعاد الستين يوما .

قاعدة رقم (٢٢٥)

المبدأ :

تتبع الموظف طلبا بترقيته الى الدرجة التالية طبقا لقواعد الترقية التيسيرية التي تضمنها القانون ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ واصدار قرار بحالته الى المعاش مع ضم سنتين الى خدمته ومنحه علاوتين من علاوات الدرجة التي سيرقى اليها — استقالة مشروطة — عديمة الاثر قانونا طبقا للمادة ١١٠ من قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

ملخص الحكم :

ان انطلب الذي قدمه المدعى في ٢٠ من ابريل سنة ١٩٦٠ لاحتله الى المعاش ، كان طلبا مشروطا بترقيته الى الدرجة الخامسة طبقا لقواعد المنسبين مع منحه علاوتين من علاوات الدرجة المرقى اليها ، ومن ثم فان هذا الطلب يكون عديم الاثر قانونا طبقا للمادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة .

(طعن ٣٤٧ لسنة ٩ ق — جلسة ١٤/٤/١٩٦٨)

رابعا — قرار رئيس الجمهورية رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ :

قاعدة رقم (٢٢٦)

المبدأ :

قرار رئيس الجمهورية رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ بتفويض الوزراء في قبول بعض طلبات الإحالة الى المعاش لا ينطوي على إحالة الى المعاش بالمعنى الاصطلاحي المحدد في القانون رقم (٤٦) لسنة ١٩٦٤ — تعليق قرار إحالة الموظف الى المعاش على طلب يتقدم به الموظف — القرار نظم بذلك سبيلا خاصا من سبل الاستقالة من الخدمة — سريان احكام الاستقالة الواردة في المادة (٧٩) من القانون رقم (٤٦) لسنة ١٩٦٤ في كل ما لم يرد بشأنه نص خاص في القرار المشار اليه وبالقدر الذي لا يتعارض مع احكامه — تعاقب طلب الإحالة الى المعاش على شرط — صدور قرار الوزير المختص بقبول الطلب دون الاعتداد بالشرط — بطلان قرار الوزير المختص .

ملخص الحكم :

يبين من مطالعة احكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الخاص بنظام العاملين المدنيين في الدولة ، والذي صدر في ظله قرار وزير التربية والتعليم رقم ١١١ لسنة ١٩٧١ محل الطعن في الدعوى . ان الإحالة الى المعاش بالمعنى الاصطلاحي المحدد في هذا القانون لا تكون الا جزاءا تأديبيا يوقع على العاملين من شاغلي الدرجات الثالثة وما فوقها بالتطبيق لنص المادة ٦١ من القانون المذكور ، وبذلك فان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ لا يعرف الإحالة الى المعاش الا كتصرف اداري من جانب واحد تمارسه جهة الادارة بسلطتها التقديرية متى تحققت اسبابه ودواعيه دون تدخل من جانب الموظف ، وفي ذلك تمييز للإحالة الى المعاش عن غيرها من اسباب انتهاء الخدمة التي يترتب عليها هي ايضا تسوية حقوق الموظف التقاعدية ، كما هو الشأن في حالة الاستقالة من الخدمة المنصوص عليها في المادة ٧٩ من القانون المذكور ، وحالة بلوغ الموظف السن المقرر لترك الخدمة ونفا لنص المادة ٧٨ من هذا القانون ، اذ في الحالة الاولى لا تقع الاستقالة من الخدمة ولا تنتج اثرها الا بناء على تدخل ارادي من جانب

الموظف يعبر فيه صراحة عن رغبته في ترك الخدمة ، كما انه في حالة بلوغ الموظف السن المقررة لنترك الخدمة فإن خدمة الموظف تنتهى حتما وبمقتضى القانون دون تدخل ارادى لا من جانب الموظف كما هو الشأن في حالة الاستقالة ولا من جانب الجهة الادارية كما هو الشأن فيما يتعلق بالاحالة الى المعاش .

ومن حيث أنه بناء على ما تقدم ، وما دام القرار الجمهورى رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ « بتفويض الوزراء في قبول بعض طلبات الاحالة الى المعاش » قد علق احالة الموظف الى المعاش وتسوية حقوقه التقاعدية وفقا لاحكامه على طلب يتقدم به الموظف يعبر به عن ارادته في ذلك ، وفقا للقيود وفي الحدود التى شرعها القرار الجمهورى المذكور ، فان هذا القرار يكون بذلك قد نظم في حقيقة الامر سبيلا خاصا من سبل الاستقالة من الخدمة ، وضع له شروطا ورتب عليه آثارا لا مثيل لها في احوال الاستقالة العادية المقررة طبقا للقواعد العامة الواردة في المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ تحقيقا للحكمة التى تفياها في ذلك . ومن ثم فان طلبات الاحالة الى المعاش التى تقدم وفقا لاحكام انقرار الجمهورى رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه تسرى عليها احكام المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ في كل ما لم يرد بشأنه نص خاص في القرار الجمهورى سالف الذكر ، وينقذر الذى لا ينعارض مع احكام هذا القرار ، ومن ذلك ما نصت عليه المادة المذكورة من ان الاستقالة المطلقة على شرط او المقترنة بأى قيد لا يترتب عليها انتهاء خدمة العامل الا اذا تضمن القرار الصادر بقبول الاستقالة اجابة العامل الى طلبه .

ومن حيث ان الثابت من الأوراق ان الطاعنة قد علقت طلب اعتزالها الخدمة وفقا لاحكام القرار الجمهورى رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ على شرط قبول استقالتها اعتبارا من اول سبتمبر سنة ١٩٧١ ، ومع ذلك فقد صدر قرار الوزير بقبول هذه الاستقالة اعتبارا من ٢١ من مارس سنة ١٩٧١ دون اعتداد بالشرط الذى علقت عليه الطاعنة استقالتها ، ومن ثم يكون قرار الوزير بقبول الاستقالة باطلا عديم الأثر في انتهاء خدمة الطاعنة .

(ظعن ١٢٢ لسنة ٢٠ ق - جلسة ١٩٧٦/١٢/٢٥)

قاعدة رقم (٢٢٧)

المبدأ :

الماملون المدنيون بالدولة — اعتزال الخدمة وفقا لقواعد التيسير —
قرار رئيس الجمهورية رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ — عدم جواز إعادة تعيين
من اعتزل الخدمة طبقا لاحكامه — الحظر الوارد بهذا القرار حظر دائم وليس
موقوتا ببلوغ سن معينة .

ملخص الفتوى :

ان قرار رئيس الجمهورية رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ بتفويض الوزراء
أو من حكمهم في اصدار قرارات احالة العاملين المدنيين الى المعاش بناء
على طلبهم وتسوية معاشاتهم ، ينص في المادة (١) على انه :

« يفوض الوزراء ومن في حكمهم كل فيما يخصه — في اصدار قرارات
احالة العاملين المدنيين الى المعاش بناء على طلبهم وتسوية معاشاتهم وذلك
وفقا للقواعد الآتية :

(١) ان يكون طالب الاحالة الى المعاش معاملا بمقتضى قوانين
'المعاشات الحكومية' .

(ب) الا تل من الطالب عند تقديم الطلب عن الخامسة والخمسين
والا تكون المدة الباقية لبئوغه سن الاحالة الى المعاش اقل من سنه .

(ج) تضم المدة الباقية لبلوغ السن "عائوية او سنتين افتراضيتين
الى مدة الخدمة المحسوبة في المعاش ايها اقل .

(د) يسوى المعاش على اساس الاجر الاصلى وقت صدور قرار
الاحالة الى المعاش .

وينص في المادة (٣) على انه :

« لا يجوز إعادة تعيين العاملين الذين ينتفعون بالقواعد المنصوص
عليها في هذا القرار بالحكومة أو القطاع العام بعد الاحالة الى المعاش » .

وينص في المادة ٤ على انه : « لا يجوز شغل الدرجات او الفئات
التي تخاو نتيجة لتطبيق احكام المادة الاولى حتى تاريخ بلوغ المحالين الى

المعاش من التقاعد . ويجوز للجهات التي كانوا يتبعونها استعمال هذه الدرجات أو الفئات كمصرف مالى بالخضم عليها لتعيين الخريجين الجدد »

ومن حيث انه يبين من هذه النصوص ان الحظر الوارد بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه حظر دائم وليس مؤقتا ببلوغ سن معينة : فالمقاعدة ان المطلق يؤخذ على اطلاقه ما لم يرد فى النص ما يقتضيه ، ولقد نهى المشرع عن اعادة تعيين من افاد من قرار رئيس الجمهورية المشار اليه مطلقا دون ان يحدده باجل ، ومن ثم فلا يجوز تنقيح ما اطلقه المشرع .

ومن حيث انه لا وجه للقول بانه رغم الحظر المطلق الوارد فى المادة (٢) من القرار ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه فان قواعد انفسمير السنيتم تقتضى عدم الأخذ بانفسمير الحرى للنص وانما روح القرار الجمهورى والحكمة الى املته تقتضى ان يتصر الحظر المشار اليه فى المادة المائنة على العاملين الذين يفيدون من احكامه حتى بلوغ سن الاحالة الطبيعى الى المعاش وهو سن الستين ، وانه يتمين ان تفسر المادة الثالثة من القرار الجمهورى فى ضوء الحكم المقرر فى المادة الرابعة من نفس القرار والمادة الرابعة صريحة فى ان حظر شغل الدرجات انما يستمر قائما الى بلوغ المحالين الى المعاش سن التقاعد اى سن انتين وبعد هذه الفترة يجوز للدولة ان تعيد شغل الوظيفة التى اخلت نتيجة لاستفادة شاغلها بالمزايا المقررة فى القرار الجمهورى المشار اليه — لا وجه لهذا اقول لانه لا يمدو ان يكون اجتهدا فى موضع النص الصريح . فالواضح من مطالعة احكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه انه تضمن قيدين مختلفين : الاول — قيد يتعلق بعدم جواز اعادة تعيين من افاد من احكام هذا القرار ، وهذا القيد مبناه ان من قدمت اليه تيسيرات لاعزال الخدمة افسلحا للمجال امام العناصر الشابة لا يصح اتاحة الفرصة له للعودة الى الخدمة من جديد والا ذهبت القيمة من تقديم التيسيرات له لاعزالها ، والثانى : قيد يتعلق بحق الإدارة فى شغل الدرجات التى تخلفت عن اعتزلوا الخدمة فمنع شغلها عن طريق الترقية او التعيين فى غير لئى الدرجات ، وقصر استخدامها على تعيين الخريجين الجدد ،

والتقيد الأول يتبد دائم لأن عودة المعتزل الى الخدمة فى 'ى سن كانت تطلق الباب امام الخريجين الجدد الذين اراد المشرع افساح المجال امامهم ، ولهذا فقد اطلق المشرع هذا الحظر ولم يجعله موقوتا .

اما التقيد الثانى فلا يصح ان يكون دائما والا اغلق الباب امام من كانوا ينتظرون فرصة الترقية بعد بلوغ المعتزلين سن المعاش . ولهذا جعله المشرع موقوتا ببلوغهم هذه السن .

ومن ثم فانه لا يصح الخلط بين القيدى المشار اليهما . او ايمان الاحكام المتعلقة باحدهما فى شأن الآخر .

ومن حيث انه لا وجه للقول كذلك بانه قد تتوافر لدى من اعتزلوا الخدمة وفقا للقرار رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه خبرات خاصة تقتضى اعادتهم الى الخدمة بعد بلوغهم سن الستين شأنهم فى ذلك شأن سائر المعلمين باجدولة الذين تتوافر فيهم مثل هذه الخبرات . لا وجه لهذا القول لأن التنظيم الخاص باعتزال الخدمة كما وضعه المشرع فى القرار المشار اليه يقوم اساسا على الاختيار سواء من جانب معتزل الخدمة الذى استلزم ان يكون الاعتزال بناء على طلبه . او من جانب الجهة التى يعمل بها التى اعطاها الحق فى قبول الطلب أو رفضه ومن ثم . فان من اعتزل الخدمة وفقا لهذا التنظيم يفترض انه ليس لديه خبرات خاصة لا يمكن الاستغناء عنها ، والا لما اختار اعتزال الخدمة ولما تبنت الدولة اعتزاله .

ومن حيث انه بتطبيق ذلك على الحالة موضع النظر يبين انه لا يجوز اعادة تعيين السيد / . . . فى وظيفة مستشار بمكتب وزير التعليم العالى وذلك بعد ان اعتزل الخدمة وفقا للتيسيرات المقررة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٤٥١ لسنة ١٩٧٠ المشار اليه .

لهذا انتهى رأى الجمعية العمومية الى عدم جواز تعيين السيد / . . . فى الوظيفة التى اختير لها بوزارة التعليم العالى .

(فتوى ٦٩٧ بتاريخ ١٢/٨/ ١٩٧٢)

الفصل الرابع مسائل عامة ومتنوعة

قاعدة رقم (٢٢٨)

المبدأ :

الوظيفة تكليف للقائم بها يتطلب صلاحية الموظف للتعرض به ، ويقاؤه
فى الوظيفة رهين بهذه الصلاحية — حق الإدارة فى تسريحة حق أصيل ،
مردده : الى النصوص الدستورية الخاصة بوجوب هيئة الحكومة على
تسيير المرافق العامة ، والى النصوص التشريعية المقررة لهذا الحق —
قرارها بالتسريح صحيح ما دام قد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة
ولم يستهدف سوى المصلحة العامة — عيب اثبات هذا العيب يقع على
الموظف المصرح .

ملخص الحكم :

ان علاقة الموظف بالحكومة هى علاقة تنظيمية تحكمها القوانين
واللوائح ، مركز الموظف هو مركز قانونى عام يجوز تغييره فى أى وقت ،
ومرد ذلك الى أن الموظفين هم عمال المرافق العامة ، وبهذه المثابة يجب
أن يخضع نظامهم القانونى لمقتضيات المصلحة العامة تحقيقا لحسن سير
تلك المرافق ، ذلك أن الوظيفة العامة هى مجموعة من الاختصاصات
يتولاها الموظف لصالح المرفق العام ، ويعهد بها اليه ليساهم فى شئونه
فى سبيل تحقيق الأغراض المنشودة منه للمصلحة العامة التى تقوم
الدولة على رعايتها ، وتقليد الوظيفة العامة هو اسناد اختصاصاتها الى
الموظف الذى يولاها ، وليس خلقا لها . ولما كانت الوظيفة تكليفا للقائم
بها كأصل دستورى مسلم ، وهذا التكليف يتطلب من الموظف أن يكون
صالحا للتعرض به ، فان بقاءه فى الوظيفة رهين بهذه الصلاحية ، وهذا
أمر يخضع لتقدير الحكومة القوامة على تسيير المرافق العامة ، فتمسرح
من تراه أصبح غير صالح لذلك دون الاحتجاج بأن له أصل حق فى البقاء

فى الوظيفة ، ما دام ذلك قد تم لأسباب تبرره وبالشروط والأوضاع التى قررها القاتون وبغير إساءة استعمال السلطة ، وحق الحكومة فى تسريح الموظفين هو حق أصيل لا تشبهة فيه ، مرده من جهة إلى النصوص الدستورية الخاصة بوجوب هيمنة الحكومة على تسيير المرافق العامة على الوجه الذى يحقق المصلحة العامة . ومن جهة أخرى النصوص التشريعية المقررة لهذا الحق . ولما كان الموظفون هم عمال المرافق العامة فلزم أن تكون للحكومة الصرية فى اختيار من ترى فيهم الصلاحية لهذا الغرض ، وتسريح من ترى فقدانه لهذه الصلاحية أو للقدرة على النهوض بأعباء الوظيفة العامة ومسئولياتها ، وهذا من الملاحظات المتروكة لتقديرها بلا معقب عليها ما دام قرارها قد خلا من عيب إساءة استعمال السلطة ، ولم تستهدف سوى المصلحة العامة . ويقع عبء اثبات سوء استعمال السلطة على الموظف المرح .

(طعن ١٠ لسنة ٢ ق — جلسة ١٩٦٠/٩/٢١)

قاعدة رقم (٢١٩)

المبدأ :

حق الحكومة فى فصل الموظف هو حق أصيل مرده إلى المبدأ :
أحدهما طبيعى ، والآخر تشريعى .

ملخص الحكم :

إن حق الحكومة فى فصل الموظفين هو حق أصيل لا تشبهة فيه مرده إلى أصليين : (الأول) أصل طبيعى رددته النصوص الدستورية هو وجوب هيمنة الحكومة على تسيير المرافق العامة على الوجه الذى يحقق المصلحة العامة ، فنصت المادة ٥٧ من دستور سنة ١٩٢٣ على أن « مجلس الوزراء هو المهيمن على مصالح الدولة » ، كما نصت المادة ٤٤ منه على أن رئيس الدولة وتقتاذك يولى ويعزل الموظفين على الوجه المبين بالقوانين ، ونصت المادة ١٤٠ من دستور جمهورية مصر على أن « يعين

رئيس انجيمورية الموظفين المدنيين والعسكريين والموظفين السياسيين ويعزلهم على الوجه المبين في القانون « و (الثاني) اصل تشريعى يستند الى اذوامر العالية الصادرة فى ١٠ من أبريل سنة ١٨٨٢ و ٢٤ من مايو سنة ١٨٨٥ و ١٩ من فبراير سنة ١٨٨٧ والدكرى الصادر فى ٢٤ من ديسمبر سنة ١٨٨٨ والقانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بشأن المعاشات المنكية والمرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات المنكية . والمادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة التى عدت اسباب انتهاء خدمة الموظفين المعينين على وظائف دائمة ، وذكرت من بينها فى بند (٤) العزل أو الإحالة الى المعاش بقرار تاديبى ، وفى البند (٦) الفصل بمرسوم أو امر جمهورى أو بقرار خاص من مجلس الوزراء أى بغير الطريق التاديبى ، وهذا الفصل بالطريق الاخير هو الذى اشارت اليه المادة الرابعة بند (٥) من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٤٦ الخاص بإنشاء مجلس الدولة ، والمادة الثالثة بند (٥) من القانون رقم ٩ لسنة ١٩٤٩ الخاص بمجلس الدولة ، والمادة الثامنة بند خامسا من القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ فى شأن تنظيم مجلس الدولة .

(طعن ١٦١ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٧/٦/٢٩)

قاعدة رقم (٢٢٠)

المبدأ :

احالة الموظف الى المعاش أو عزله — الجهات المختصة بذلك —

حدود اختصاصها .

ملخص الحكم :

ان الجزاء التاديبى قد بلغ حد الاحالة الى المعاش ، أو حد العزل مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة ، ويتخذ فى هذا أو ذاك شكل قرار من مجلس تاديب وهنا يجب أن يكون مسببا بعد تحقيق وبحاكمة تاديبية وفقا للاوضاع المقررة فى الفصل السابع من الباب الاول من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظلم موظفى الدولة ، ولا يكون

الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة إلا ببطل هذا القرار طبقاً للمادة ٥٥ من المرسوم بقانون رقم ٣٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية . وقد ننخذ الاحالة اى المعاش أو العزل التأديبى شكل قرار يصدر من السلطة الرئاسية المختصة من غير محاكمة تأديبية وذلك بالتطبيق للفقرة اترابعة من المادة ١٠٧ من القانون المشار اليه . وهنا لا يلزم اتباع اجراءات التحقيق والمحاكمة المرسومة فى الفصل السابع سالف الذكر ، كما لا يجب ان يكون مسببا . وخدمة الموظف قد لا تنتهى بجزاء تأديبى صادر بقرار من مجلس تأديبى أو بقرار تأديبى صادر من السلطة الرئاسية المختصة فى الصور الموضحة آنفا . وانما قد تنتهى بالفصل بمرسوم أو أمر جمهورى أو بقرار خاص من مجلس الوزراء وذلك بالتطبيق للفترة الساعسة من المادة ١٠٧ من القانون سالف الذكر . ومرد ذلك الى اصل ضببى عو وجوب هيئة الإدارة على تسيير المرافق العامة على وجه يحقق الصالح العام — ولما كان الموظفون هم عمال هذه المرافق فلزم ان تكون للحكومة الحرية فى اختيار من ترى نبيها الصلاحية لهذا الغرض وفصل من تراه منهم اصبح غير صالح لذلك . هذا من الملاحظات المتروكة لتقديرها بلا معقب عليها ما دام قرارها قد خلا من عيب اساءة استعمال السلطة فثم تستهذف سوى المصلحة العامة .

(طعن ١٥٩ لسنة ١ ق — جلسة ١٩٥٥/١١/٥)

قاعدة رقم (٢٢١)

المبدأ :

احتواء ملف خدمة الموظف على ما يشيد بكفائته وامثته واستقالته — لا يفيد ذلك ان قرار فصله غير قائم على سبب يبرره — ملف الخدمة ليس المصدر الوحيد لبيان حالة الموظف — اعتبار قرار الفصل سليما مادام الموظف لم يقم الدليل الإيجابى على صدور معييا — عدم مسئولية جهة الإدارة عن التعمييض عن هذا القرار .

ملخص الحكم :

لئن كانت تثار المدعى السرية على مدى التهود وما جاء بهلف خدمته تشهد جيمها بكليته في عمله ونشاطه وأمانته واستقلاليته ونزاهته واعتزازه بكرامته وكرامة وظيفته وحسن خلقه وطيب سمعته في مختلف المناصب التي تولاه ، إلا أن هذه ليست هي الوعاء الوحيد الذي تستهد منه أسنيد دحض مشروعية قرار إحالة المدعى إلى المعاش المطعون فيه أو دفع قرينة صحته وقباليته على سببه المبرر له ، ما دام المدعى لم يتم الدليل الإيجابي على صدور القرار المذكور مشوباً بمبب الإحراف بالسلطة أو إساءة استعمالها أو عدم الاختصاص أو مخالفة القانون أو عيب في الشكل . ومتى انتفى الدليل على قيام أي عيب من هذه العيوب فإن القرار يكون حصيناً من الإلغاء ، ولا تترتب عليه تبعاً لذلك ، مسؤولية الإدارة بالتعويض عنه .

(ملعن ٦٨٢ لسنة ٣ ق — جلسة ١٩٥٩/٢/٢٨)

قاعدة رقم (٢٢٢)

المبدأ :

العزل بالتطبيق للمادة ١٠٧/٦٤ من قانون نظام موظفي الدولة — لا الزام على الإدارة بإيراد أسباب لقرارها — قيامها بتسبب — خضوع الأسباب لرقابة القضاء الإداري .

ملخص الحكم :

لئن كانت الإدارة غير ملزمة بتسبب قرارها بالإحالة إلى المعاش أو بالعزل بالتطبيق للمادة ١٠٧، من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ أو بالفصل بالتطبيق للمادة السادسة من هذه المادة ، إلا أنها إذا ما ذكرت أسباباً لقرارها فإنها تكون خاضعة لرقابة القضاء الإداري للتحقق من مدى مطابقتها أو عدم مطابقتها للقانون ، وأثر ذلك في النتيجة التي انتهى إليها القرار .

(ملعن ١٥٩ لسنة ١ ق — جلسة ١٩٥٥/١/٥)

قاعدة رقم (٢٢٣)

المبدأ :

فصل الموظف قبل أن تتم النيابة تحقيقها في التهمة المسند اليه —
حفظ التحقيق لعدم صحة التهمة — عدم توافر ركن السبب الجبرر للفصل .

ملخص الحكم :

مضى ثبت أن القرار المطعون فيه قد صدر بفصل المدعى قبل
أن تتم النيابة تحقيقها في التهمة المسندة اليه ، وقد انتهى هذا التحقيق
الى عدم صحتها ، فأن القرار يكون قد افتقد ركن السبب الجبرر للنتيجة
التي انتهى اليها وهي الفصل .

(طعن ١٤٤ لسنة ٦ ق — جلسة ١٩٥٧/١٢/١٤)

قاعدة رقم (٢٢٤)

المبدأ :

الباعث على اصدار القرار الإداري — صدور قرار بصرف الموظف من
الخدمة بعد ملاحقته للتنكيل به — هو قرار مشوب بسوء استعمال السلطة
لا يغير من ذلك أن هذه الملاحقة تمت من جانب وزيرين مختلفين .

ملخص الحكم :

أن ملاحقة الجهة الإدارية للطاعن على أثر اعتراضه هو وبعض زملائه
على البلاغين الصادرين في ١٦ ، ٢٦ من كانون الثاني (يناير) ١٩٥٨
تنفيذا لأحكام المرسوم التشريعي رقم ١٠٤ لسنة ١٩٥٣ « بتوحيد القواوين
المحافظات وتركيزها في ديوان واحد وحصر جميع المخابرات في رئيس المصالح
الزراعية وديوانه على أن تحفظ تحت اشراف موظف مسئول عن توافر البناء

الواحد ، وإن يوقع رئيس الشعبة المختص الرسالة قبل توقيع رئيس المصالح الزراعية أيأها مع جواز ان يفوض هذا الرئيس رؤساء الشعب فى توقيع المعاملات المستعجلة نيابة عنه « بتوقيع ثلاث جزاءات عليه فى ايام متوالية ثم الامتناع عن ترغيحه بالرغم من درج اسمه فى كشوف الترفيع نقله الى وظيفة ادنى من وظيفته الاصلية الى منطقة ادلب ثم صرفه بعد ذلك من الخدمة بالقرار المطعون وقبل أن يقول القضاء كلمته فى الدعاوى التى رفعها عن القرار التديبى والامتناع عن ترغيحه — كل ذلك يدل على أن هذا القرار انها صدر للتشكيل بالطاعن لانه طالب بحقه فأنصفه القضاء — ومن ثم لم يكن الباعث عليه تحقيق مصلحة عامة وبالتالى يكون مشوباً بسوء استعمال السلطة ولا يؤشّر فى ذلك ان القرارات المذكورة صدرت من وزيرين مختلفين لأن التصرف الادارى ينسب للجهة الادارية لا الى شخص الوزير وهى واحدة فى الحالتين .

(طعن ١٠٩ لسنة ٢ ق — جلسة ١٣/٥/١٩٦١) .

قاعدة رقم (٢٣٥)

المبدأ :

ترك الموظف فى الترفيع ثم تسريحه بعد رفعه الامر للقضاء عدسة مرات وصدر احكام لمصلحته — يعتبر دليلاً عن اساءة استعمال السلطة .

ملخص الحكم :

ان فى تعقب الادارة للمدعى بتركه فى الترفيع بلا وجه حق كما هو ثابت من الاحكام النهائية ثم الالتجاء الى تسريحه بعد ان رفع امره الى القضاء عدة مرات وصدرت احكام القضاء لمصلحته . ان فى ذلك دليلاً على اساءة الحكومة فى استعمال سلطتها بتسريحه للتخلص منه بعد اذ التجأ الى القضاء واستصدر احكاماً بالفاء قراراتها متفرعة بأسباب مرسلة غير محددة ثبت من تصرف الادارة ذاتها عدم صحتها وثاكّد للمحكمة ذلك من احكام القضاء فى شلن تصرفاتها .

(طعن ٢٩ لسنة ٢ ق الاقليم الشمالى جلسة ٣٠/٥/١٩٦١ المنعقدة

بدمشق) اثناء الوحدة ١٠

قاعدة رقم (٢٣٦)

المبدأ :

سحب قرار الفصل ولو كان مطابقا للقانون — جائز .

ملخص الحكم :

أن قرار فصل المدعى محل الدعوى قد صدر بالموافقة لما يقضى به التطبيق السليم للقانون ، ولا تترتب عليه تبعات لذلك مسئولية الإدارة بالتعويض عنه . ولا يغير من الأمر شيئا ما ظلت به الجهة الإدارية بعد ذلك من سحب لقرار الفصل المتوهم عنه ما دام أنه من الجائز لها اجراء هذا السحب حتى ولو كان قرار الفصل مطابقا للقانون وذلك طبقا لما استقر عليه قضاء هذه المحكمة من جواز سحب قرارات بالفصل من الخدمة المشروعة لا اعتبارات العدالة وحدها .

(طعن ١٥٢٩ لسنة ٦ ق — جلسة ١٤/٦/١٩٦٤)

قاعدة رقم (٢٣٧)

المبدأ :

انتهاء الخدمة بقرار من مجلس الوزراء — نص المادة ١١٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على استحقاق الراتب في هذه الحالة الى اليوم الذى يبلغ فيه بقرار الفصل — هو استثناء يرد على اصل هو عدم استحقاق الراتب بعد انتهاء الخدمة ايا كان سبب انتهائها — وجوب تفسيره تفسيراً ضيقاً مرتبطاً بعلته ومتصلاً بحكمته — مضافة الاصل المتمم حالة واقعية قائمة بالموظف بسبب استمرار اعتقاله — عدم تعارض ذلك مع غرض المشرع من افتراض انقطاع الموظف عن مباشرة عمله فور انتهاء خدمته وزوال حقه في مزايا وظيفته — لا يغير من هذا الحكم حصول الانقطاع عن العمل بعد انتهاء الوظيفة بعذر أو بغير عذر ، بقوة غلبة تمنع من هذه الزاولة أو المانع لا يبلغ هذا المدى — اسس ذلك .

ملخص الحكم :

أن المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على أن من اسباب انتهاء خدمة الموظف الفصل بقرار من مجلس

الوزراء ، وحددت المادة ١١٥ من القانون المذكور استحقاق الموظف لراتبه فى هذه الحالة مقررت حقه فيه الى اليوم الذى يبلغ فيه بالقرار الصادر بفصله من الخدمة .

والاصل فى استحقاق الموظف لراتبه هو قبليه بأعباء وظيفته فعلا او قانونا اذ لا اجر بلا عمل .

ويستفاد من الحكم الوارد فى صدر المادة ١١٥ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ان الاصل الموصل الى يستحق الموظف مرتبه بعد اليوم الذى تنتهى فيه خدمته ، ايا كان سبب انتهائها ، لذلك حرص الشارع فى تعدادده لاسباب انتهاء الخدمة على ان يربط اسد استحقاق الموظف لراتبه ببلوغ خدمته اجلها واذا صح انه اورد فى الفقرة الاخيرة من المادة ١١٥ من قانون موظفى الدولة حكما يثبت للموظف ذلك الاستحقاق بعد انتهاء خدمته فانما اورد ذلك مورد الاستثناء الذى ينبغى تفسيره تفسيراً ضيقاً مرتبطاً بطلته ومتصلاً بحكمته ولم يدرك بخلد المشرع علة لما قدره الا ان الموظف وقد حجب عنه العلم بانتهاء خدمته ، وظل عاكفا على مزاولة وظيفته فرأى من باب العدل ان يجرى على هذا الموظف راتبه فى مقابل خدمته ، حتى لا يجتمع عليه الم الحرمان من الوظيفة ، ومرار التسخير بغير اجر . اذ الاصل الا اجر بعد انتهاء الخدمة ، فاذا صادف هذا الاصل حالة واقعية قائمة بالموظف بسبب استمرار اعتقاله آنذاك كانت هذه المصادفة غير متمارضة مع غرض المشرع من افتراض انقطاعه عن مباشرة عمله فور انتهاء خدمته وزوال حقه فى مزايا وظيفته واذاً فلا محل للبحث فيها اذا كان انقطاع المدعى عن عمله بعد انتهاء الخدمة حاصلًا بعذر أو بغير عذر ، بقوة غالبية منعتة قهراً من هذه المزاولة ، او مانع لا يبلغ هذا المدعى ، لا يبيحت فى كل ذلك ما دام الانقطاع غير حاصل خلال قيام الوظيفة قانوناً وانما الذى ينبغى بحثه ، هو ان الموظف انقطع عن العمل فعلاً فلا يستحق اجرا ، او لم ينقطع عنه فيستحق هذا الاجر الى اليوم الذى يبلغ فيه قرار الفصل .

قاعدة رقم (٢٢٨)

المبدأ :

التعويض عن الفصل في وقت غير لائق - عدم جواز الاستناد الى الحكم بهذا التعويض للقول بأن الحكم قد اعتبر مدة خدمة الموظف متصلة ما دام الحكم قد استند في القضاء بالتعويض الى مجرد صدور الفصل في وقت غير مناسب دون أن تقضى بعدم صحته .

ملخص الحكم :

لا صحة لما يذهب اليه المدعى من أن حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسة ٩ من نوفمبر سنة ١٩٥٠ في الدعوى رقم ٥٠٣ لسنة ٣ القضائية السابق رفعها منه بطلب تعويض عما أصابه من أضرار مالية وأدبية بسبب إحالته الى المعاش قبل بلوغه السن القانونية والذي حاز قوة الامر المقضى قد اعتبر مدة فصله بمثابة خدمة متصلة ورتب على ذلك احقيقته في تعويض يساوي الفرق بين ما كان يصرف له من معاش فيها وما كان ينبغي أن يصرف له من مرتب لو لم يصدر قرار بإحالته الى المعاش ، لا صحة لذلك لانه بمطالبة أسباب الحكم المذكور المكيلة لمطلوقه يبين أن المحكمة لم تتعرض لا مباشرة ولا بطريق غير مباشر لبحث ما اذا كانت مدة خدمة المدعى قد انقطعت بإحالته الى المعاش أم ظلت متصلة ، إذ لم يكن هذا الامر مطروحا عليها ولم يكن البت فيه لازما كسألة أولية للفصل في الدعوى انما اتهمت المحكمة قضاها على انه ولئن كان للحكومة الحق بمقتضى القوانين واللوائح المعول بها في فصل من ترى فصله من الموظفين قبل بلوغه سن التقاعد بغير حاجة الى بيان أسباب الفصل متى رأت ذلك ضمنا لحسن سير المرافق العامة ، مع اعتبار قراراتها غير المسببة صحيحة ومنتهجة لأنارها القانونية وصادرة في حدود المصلحة العامة الى أن يقدم الموظف المفضول الدليل على صدورها بشوية بعيب إساءة استعمال السلطة ، الا أن هذا لا يعنى أن سلطاتها في ذلك تحككية تصدر فيها عن الغرض والهوى ، وانما

هى سلطة تقديرية تجد حدها الطبيعى فى العلة القانونية التى املتها وهى المصلحة العامة ، فاذا انحرفت الإدارة عن هذا الحد كان تصرفها مشوبا باساءة استعمال السلطة وحق عليه الإلغاء . أما اذا كان الامر متعلقا بطلب تعويض عن ذلك القرارات فان قواعد المسدالة توجب تضييق الموظيف المفصول عن الأضرار التى لحقت به بسبب قرار الفصل أو الإحالة الى المعاش اذا كان قد صدر بغير مسوغ أو فى وقت غير لائق . ولم تر المحكمة فيما استند اليه المدعى من وقائع وملابسات دليلا كافيا على أن مرسوم إحالته الى المعاش قد صدر ببواعث حزبية لا تمت للمصلحة العامة بسبب ، الا انها رأت على الرغم من اتقاء عيب اساءة استعمال السلطة أن حقه فى التعويض قائم لما ثبت من أنه فصل من الخدمة فى وقت غير لائق دون قيام أسباب جديفة تدعو لإبعاده عن وظيفته . وذكرت المحكمة أن استحقاقه للتعويض عن الضرر المادى إنما يكون بقدر ما ضاع عليه من مرتب كان يجب أن يتقاضاه لو استمر فى خدمة الحكومة بعد خصم ما تقرر له من معاش ، مع مراعاة ما يكون قد حققه من دخل من عمله الحر انذى كان متاحا له والذي أقر بهمارسنة أياه ، أما التعويض الأديبى فلا محل له بعد اد ردت الحكومة اليه اعتباره باعادته الى الخدمة ثم تعيينه بعد ذلك وكيلا لوزارة شئون السودان ، ومفاد هذا الحكم أن حكم محكمة القضاء الإدارى قد اعتبر قرار إحالة المدعى الى المعاش صدر صحيحا سليما مطابقا للقانون مستهدفا تحقيق المصلحة العامة ومنجبا لآثاره القانونية ومن هذه الآثار بطبيعة الحال ، انقطاع رابطة التوظيف انقطاعا لا يمنع تحققه من الحكم بالتعويض ولا يرتفع بهذا الحكم ، ومن ثم فإن استناد المدعى الى الحكم المذكور للطلالبة باعتبار مدة خدمته متصلة ينطوى على تحصيل للحكم بما قضى بنقيضه . واذ قضى حكم محكمة القضاء الإدارى المطعون فيه برفض هذا الطلب من طلبات المدعى — وهو حساب مدة فصله من الخدمة فى معاشه وما يترتب على ذلك من آثار وغروق — فإنه يكون قد أصاب الحق فى قضائه .

قاعدة رقم (٢٢٩)

المبدأ :

انتهاء مدة خدمة الموظف بأخلافه الى المعاش بلوغه السن القانونية — مدى افادته من احكام التسيين بعد انتهاء الخدمة — لا يفيد من احكام صدرت وعمل بها بعد بلوغ سن الإحالة .

ملخص الحكم :

ان الاصل هو انتهاء خدمة الموظف بقوة القانون عند بلوغه سن الستين ولا يجوز مد خدمة الموظف المعين على وظيفة دائمة بمجرد ذلك الا بقرار من اوزير المختص وبعد الاتفاق مع وزير المالية . وان الوزير المختص بالاشتراك مع وزير المالية هو الذي يملك — استثناء من الاصل — مد خدمة الموظف بعد بلوغ السن المقررة بما لا يجوز سنتين بأى حال بعد بنوغ تلك السن القانونية . وهو ما لم يتحقق بالنسبة للمدعى .

واخذا بهذه الاصول فان حجة المدعى تعتبر قد انتهت قانونا اعتبارا من ١٩ من يولية سنة ١٩٥٦ ببلوغه الستين . وبهذه الإحالة الى المعاش التى صدر بها الاذن رقم ١٠ من السيد مساعد مدير منطقة بنها التطبيقية فى ٥ من يولية سنة ١٩٥٦ انقضت رابطة المدعى بالحكومة قانونا اعتبارا من ١٩ من يولية سنة ١٩٥٦ وامتنع عليه من ثم الامادة من التمديد التظهيرى للفقرة الاولى من المادة ٤٤ مكرره من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، اذ لا شبهة فى ان الحكم الذى استحدثه القانون رقم ٢٢٢ لسنة ١٩٥٦ الصادر بهذا التمديد والذى لم يصل به الا اعتبارا من ٢ من سبتمبر سنة ١٩٥٦ لا ينطبق على المدعى بعد ان انقطعت علاقته بالحكومة قانونا ، ولا يفر من هذه النتيجة ان تكون منطقة بنها التطبيقية قد تلكت بغير حق فى انفاذ حكم القانون على المدعى بما اقترحه لجنة شئون الموظفين بها فى ١٠ من ديسمبر سنة ١٩٥٦ ، وبعد انتهاء خدمة المدعى قانونا ، من مد خدمته التسن الخلية والستين ، اذ لم يلقى هذا الاقتراح قبولا من المختصين .

(طعن ٩٢١ لسنة ٤ ق — جلسة ١٩٦٠/٥/٢٨)

(م — ٢٢ ج ٦)

قاعدة رقم (٢٤٠)

المبدأ :

منشور المالية رقم ١ لسنة ١٩٤٢ بشأن اعارة الموظفين الصادر تنفيذا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٥ من سبتمبر سنة ١٩٤١ — اعتبار المعار الذى انتهت اعارته ولم يعد الى عمله بفصولا من وظيفته ابتداء من التاريخ التالى لانقضاء ٤ سنوات على اعارته — اغفال الاجراء المنصوص عليه في المادة السابعة من هذا المنشور لا يغير من هذا الحكم —

ملخص الحكم :

يبين من الاطلاع على منشور المالية رقم ١ لسنة ١٩٤٢ بشأن اعارة الموظفين الصادر تنفيذا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ١٥ من سبتمبر سنة ١٩٤١ بشأن اعارة الموظفين انه نص في مادته الاولى على ان « يكون للوزير المختص وبموافقة وزارة المالية الحق في الترخيص في اعارة من يرى اعارته لاحدى الحكومات الاجنبية او للهيئات الاخرى ... » . كما نص في المادة الثالثة على انه « لا يجوز ان تجاوز مدة الاعارة سنتين تدخل فيها مدة السفر ذهابا وايابا ويجوز مد هذه المدة سنتين آخرين » . وفي مادته السابعة على انه « على المصلحة المعار منها الموظف ان تساله عن رغبته في العودة الى وظيفته في الحكومة المصرية قبل نهاية مدة الاعارة بثلاثة اشهر وعليه ان يرد كتابة على ذلك قبل نهاية هذه المدة بشهرين على الاقل نواذا لم يعرب الموظف عن رغبته هذه يفصل ابتداء من التاريخ الـ ١٠ لتاريخ انتهاء مدة الاعارة وتتم تسوية مكانة او معاشه لغاية هذا التاريخ

وفي ٢٥ من ابريل سنة ١٩٤٨ ارسلت وزارة الزراعة الى وزارة المالية الكتاب رقم ٥٧٦٩ تسالها الراى فيها اعتزته من فصل ١٢ علبلا الاخير » .

من قسم البسنتين سبق ان اعيروا لبعض الملاك ومضى عليهم مدد تزيد على ستة أعوام ولم يعودوا لاعمالهم . قررت وزارة المالية بأنه « عملاً باحكام منشور المالية رقم ١ لسنة ١٩٤٢ بشأن اعارة الموظفين والمستخدمين للعمل بالهيئات غير الحكومية ترى وزارة المالية اعتبار كل من هؤلاء العمال مفصولاً من الخدمة ابتداء من التاريخ التالي لانقضاء اربع سنوات على اعارته » واستناداً الى ذلك أصدرت وزارة الزراعة الأمر الإداري رقم ١٦٨ في ٢٠ من يونية سنة ١٩٤٨ بفصل العمال المذكورين لانقضاء اربع سنوات على اعارتهم .

وهذا الذي أشارت به وزارة المالية هو التصير الصحيح لاحكام المنشور رقم ١ لسنة ١٩٤٢ سالف الذكر : ذلك ان المنشور قد حدد في مادته الثالثة مدة الاعارة بسنتين يجوز مدها سنتين أخريين . أى ان أقصى مدة الاعارة هي اربع سنوات ، أما الاجراء المنصوص عليه فى المادة السابعة فهو اجراء تنظيمى موجه الى الإدارات تنظيمها للعمل لا يترتب على عدم مراعاة استنباط قرينه على موافقة الإدارة على مد الاعارة مدة أخرى اذ فضلاً عن انه ليس فى نصوص المنشور ما يترتب مثل هذا الحكم على اغفال هذا الاجراء ، فان القول بذلك يتعارض مع صريح نص المادة الثالثة التى تحدد أقصى مدة للاعارة بأربع سنوات .

فاذا كان الثابت انه بعد ان اعرى المدعى وهو عامل باليومية «جنائنى» الى دائرة السيد فى ٧ من مارس سنة ١٩٤٠ انقطع عن عمله ، بالوزارة ولم يعد اليها الا فى سنة ١٩٥٢ أى بعد اثنى عشر عاماً ، ومن ثم فانه تطبيقاً لاحكام المنشور رقم ١ لسنة ١٩٤٢ يعتبر مفصولاً بعد مضى اربع سنوات على اعارته .

قاعدة رقم (٢٤١)

المبدأ :

خضوع الموظفين المعيّنين على وظائف مؤقتة للأحكام الصادرة بها قرار مجلس الوزراء في ٣١ ديسمبر ١٩٥٢ تنفيذاً للمادة ٢٦ من قانون الموظفين - تضمن هذه الأحكام حق الوزير في فصل الموظف في أي وقت في حالة سوء السلوك الشديد - انقطاع أحد هؤلاء عن العمل أكثر من خمسة عشرة يوماً بغير إذن يعتبر من سوء السلوك الشديد المبرر للفصل - عدم اسناد القرار اسناداً قانونياً صحيحاً بالاستناد إلى المادة ١١٢ في ديباخته لا يمنع من صحة القرار ما دام الاسناد القانوني الصحيح يكفل حل القرار على الصحة .

بإخص الحكم :

ان المادة ٢٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة تنص على انه « تسرى على الموظفين المؤقتين الشاغلين وظائف دائية جميع الأحكام الواردة في هذا القانون لما الموظفون المعيّنون على وظائف مؤقتة فأحكام توظيفهم وتأييهم ونفصلهم يصدر بها قرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير المالية والاقتصاد بعد أخذ رأى ديوان الموظفين » وقد وافق مجلس الوزراء في ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ على صيغة عقد استخدام الذي يوقعه من يعين من هؤلاء ، بيد أن هذا لا يعنى أن علاقة الحكومة بهؤلاء الموظفين المعيّنين على وظائف مؤقتة هي علاقة عقدية وإنما هي علاقة قانونية لاثية لا تستوجب لقيامها توثيق عقدي الاستخدام المذكور وواقع الامر أنهم يخضعون في توظيفهم وتأييهم ونفصلهم للأحكام التنظيمية التي تضمنها عقد الاستخدام المشار اليه سواء وقصوه أم لا ومن بين هذه الأحكام ما تنص عليه المادة ٦ من العقد من انه « يجوز للحكومة في أي وقت وفي حالة سوء السلوك الشديد - عزل المستخدم بدون اعلان سابق وبإمر من الوزير » .

وينبى على ما تقدم أن المدعى - وقد بان أنه من الموظفين المعيّنين على وظائف مؤقتة ولئن كانت لا تسرى في شأنه الأحكام الواردة في القانون رقم

٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظم موظفى الدولة ومن بينها الحكم المنصوص عليه فى المادة ١١٢ التى استند اليها فى ديباجته القرار المطعون فيه الا انه يجوز فى أى وقت فى حالة سوء السلوك الشديد عزله بدون اعلان سابق ويُلهم من الوزير بالتطبيق للمادة ٦ من صيغة عقد الاستخدام التى وافق عليها مجلس الوزراء فى ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٥٢ حتى وان لم يكن قد وقع هذا العقد كما سبق البيان .

غذا كان يبين من مطالعة قرار الفصل المطعون فيه أن سبه الذى يقوم عليه هو انتطاع المدعى عن العمل أكثر من خمسة عشر يوما بدون انق .

ويبدو واضحا أن مثل هذا الانتطاع — ان صح — ينحدر الى مستوى سوء السلوك الشديد الذى يجوز للوزير فصل المدعى وقد استبان بحسب الظاهر وبغير مساس بأصل النزاع من مطالعة اوراق الدعوى وتحقيقات النيابة الادارية أن واقعه الانتطاع هذه مستخلصة استخلاصا سائفا من اصول موجودة تنتجها ماديًا وقانونًا اذ البادى من الاوراق ومن تحقيقات النيابة الادارية ان الشهود من خدم مسجد السلحدار ومن الاهلين اجمعوا على أن المدعى نخلف عن القاء الدرس المكلف بإلقائه فى هذا المسجد مدة تزيد على ثلاثة شهور قبل التحقيق معه فى يونية سنة ١٩٦٠ وأن عدم تنبه مفتش المساجد المختص الى هذا الانتطاع يرجع الى انه كان منشغلا فى مشروع تحفيظ القرآن . وان ادعاء المدعى بتلفيق مدير المساجد له هذه الواقعة كيدا له ادعاء لا دليل عليه . ومن ثم فان قرار فصل المدعى بحسب الظاهر من الاوراق وبغير مساس بأصل النزاع انه قام على سبب صحيح يربر قانونًا فصل المدعى . وقد صدر القرار من الوزير الذى يمت هذا الفصل . ثم انه لا يتقدم فى صحة القرار كونه لم يسند فيما يبدو من ديباجته اسنادًا قانونيًا صحيحًا ما دام الاسناد القانونى الصحيح يكفل حمل القرار على الصحة اختصاصًا وشكلًا وسببًا .

ولكل ما تقدم يبين أن طلب استمرار صرف المرتب لا يقوم على اسباب جدية واذا أخذ الحكم المطعون فيه بغير هذا النظر فانه يكون قد أخطأ

في تطبيق القانون وتاويله ويتمين القضاء بالفائه ورفض طلب استمرار
المرتب وانزام المدعى بالمصروفات الخلسة بهذا الطلب .

(طعن ٨٧٥ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٣/١١/١٦)

قاعدة رقم (٢٤٢)

المبدأ :

مستخدموا الإصلاح الزراعى — فصلهم — دخولهم في اختصاص
العضو المنتدب للجنة العليا للإصلاح الزراعى ، ويكون بقرار مسبب وبعد
اجراء تحقيق — مرجع ذلك هو لائحة الاستخدام بالإصلاح الزراعى .

ملخص الحكم :

بالرجوع الى لائحة المستخدمين بالإصلاح الزراعى يبين انه يدخل في
اختصاص عضو اللجنة العليا المنتدب فصل الموظفين المعينين من الخدمة
بقرار مسبب وبعد اجراء تحقيق ، وقد فوض سيادته في ذلك السيد المدير
العام الذى اصدر القرار المطعون فيه بوصف ان المدعى من الخدمة
اساير . وبعد اجراء تحقيق فيها سبب اليه .

(طعن ١٣٥٣ لسنة ٧ ق — جلسة ١٩٦٣/١/٢٦)

قاعدة رقم (٢٤٣)

المبدأ :

كلية النصر (فنكوريا) — موظفوها — فصلهم — عقود الاستخدام
التي تربطهم بالتكليف قبل ان تصبح من املاك الدولة بالتطبيق للقانون رقم
١١١ لسنة ١٩٥٧ — نصها على ان لكل من الطرفين انهاء العقد قبل ذلك
بفترة Term — المتصود بذلك هو ان تضى فترة دراسية عبارة عن
ثلاثة أشهر بين الاخطار بالانهاء وبين الميعاد المحدد له — عدم اعتبار فترة
الاجازة الصيفية Term في حكم هذا النص وانما هي عطلة .

لمنص الحكم :

ان علاقة الماطون ضده بالحكومة انما تقوم اساسا على العقد المبرم بينه وبين مدير كلية فيكتوريا في ١٩٥٥/٨/٦ قبل ان تصبح هذه الكلية من املاك الدولة بقتضى قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٥٧ والمقتد المرافق له بين السيد وزير التربية والتعليم وبين المارس المص على اموال الرعايا البريطانيين والفرنسيين والاستراليين وقد كان من مقتضى العقد الذي ابرمه الماطون ضده مع الكلية السابق الاشارة اليه ان لكل من الطرفين انهاء قبل ذلك بفترة
Term
والنص الاصلى لهذا الشرط هو :

The appointment is Subject to termination by one term's notice on either side.

وواضح من ذلك ان المقصود بهذا ان تمضي فترة دراسية بين الاحطار بالفصل وبين الميعاد المحدد له وان فترة الاجازة الصيفية التي تبدأ من اول يولية وتنتهى في آخر سبتمبر ان هي الا عطلة ولا يمكن اعتبارها Term والسنة الدراسية في الكلية المذكورة كانت تقسم الى ثلاث فترات دراسية كل فترة عبارة عن ثلاثة شهور تبدأ الاولى في اكتوبر وتنتهى في ديسمبر والثانية من يناير وتنتهى في مارس والثالثة من ابريل الى يونية وقد اقر بذلك التفسير امام المحكمة الادارية رئيس حسابات الكلية ووافقه عليه الحاضر عن الحكومة .

(طعن ١١٢٧ لسنة ٦ ق - جلسة ١٩٦٣/٣/٢٠)

قاعدة رقم (٢٤٤)

البدء :

كلية النصر (فيكتوريا) - موظفوها - فصلهم - التزام الحكومة بجميع التزامات هذه الكلية قبل موظفيها بعد ان اصبحت من املاك الدولة بالتطبيق للقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٥٧ المركز القانوني لهؤلاء يستمد عناصره

ومقوماته من عقود الاستخدام مع الكلية — حق الحكومة بناء على ذلك في
انهاء الرابطة الوظيفية — انتهائها دون مراعاة لنص العقد على انقضاء فترة
Term قبل الميعاد المحدد للفصل بناء على تفسير خاطيء — ما يترتب
على هذا الخطأ هو استحقاق المصنوع مرتبه عن الفترة المذكورة ، دون ان
يؤثر ذلك على قيام قرار الفصل او نتائج المعتبرة قانونا .

ملخص الحكم :

ان الحكومة قد التزمت بجميع الالتزامات الواقعة على عاتق المدارس
المبيعة بالمطابق للقانون رقم ١١١ لسنة ١٩٥٧ قبل موظفيها وبمستحقيها
وعمالها بما في ذلك محافظات مرك الخبيرة ومن ثم فإن المركز القانوني للمطعمون
ضده بالنسبة للعلاقة التي نشأت بينه وبين الحكومة بعد شرائها لهذه
المدرسة يستند عناصره ومقوماته من عقد استخدامه مع الكلية المذكورة
وبالتالي يكون من حق الحكومة اعمالا لهذا العقد بوصفه لائحة استخدام
تحدد حقوق وواجبات كل من الطرفين ان ينهى الرابطة الوظيفية بينها
وبين المطعمون هذه فاذا ما انتهت قبل الاجل المتفق عليه كان لها ذلك على
ان يوفيه حقوقه المالية حتى نهاية المدة احتراماً لهذا العقد وما التزمت
به في عقد الشراء والحكومة اذ انتهت عقد استخدام المطعمون
ضده اعتباراً من اول يولية سنة ١٩٥٧ باخطار في ٣٠ من يونية سنة ١٩٥٧
دون مراعاة لما نص عليه عقد استخدامه سالف الذكر من انقضاء
فترة Term قبل الميعاد المحدد للفصل انها قد بنت ذلك على تفسير
خاطئ، لشروط انهاء هذا العقد كما سبق ان توضح ، وان كل ما يترتب
على هذا الخطأ هو استحقاق المطعمون ضده لمرتبه عن الفترة المذكورة
دون ان يؤثر ذلك على قيام قرار الفصل او نتائج المعتبرة قانونا . وقد
اقر المطعمون ضده بانه استلم مرتبه لغاية آخر ديسمبر سنة ١٩٥٧ وبذلك
يكون قد استوفى كامل حقه طبقاً لعقد استخدامه .

قاعدة رقم (٢٤٥)

المبدأ :

الحكم بعدم اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى بنظر الطعن تأسيسا على نص القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٦٢ - لا يحول دون اصحاب الشأن والتظلم من القرار المطعون عليه امام جهة الاختصاص - رفع الدعوى فى الميعاد امام المحكمة المختصة يوم رفعها - يحفظ ميعاد التظلم ويظل هذا الاثر قائما لحين صدور الحكم فيها مهما طال امد نظرها - امتناع الاحتجاج بغوات ميعاد التظلم محسوبا من تاريخ اعلان المطعون عليه بالقرار الصادر بفسله .

ملخص الحكم :

ان الحكم بعدم اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء ادارى بنظر الطعن نتيجة صدور القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٦٢ لا يحول دون المطعون عليه ، والتظلم من القرار المطعون فيه امام اللجنة المختصة المنصوص عليها فى المادة ٦ مكرر من قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٦ من ابريل سنة ١٩٥٥ بشأن اجراءات التظلم الادارى - وطريقة الفصل فيه . ذلك ما نصت عليه بكل وضوح المادة الاولى من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٥٩ لسنة ١٩٦٢ الصادر فى ٤ من مارس سنة ١٩٦٢ - وقد صدر ونشر اخيرا قرار جمهورى بتنظيم بحث تظلمات العاملين فى الدولة الذين يحالون اخرا الى المعاش بقرار جمهورى او يفصلون من الخدمة عن غير الطريق التاديبى ونص هذا القرار الاخير على بحث هذه التظلمات امام لجنة تشكّل بقرار رئيس الجمهورية من اعضاء اللجنة التنفيذية العليا للاتحاد الاشتراكي العربى ، وعلى اللجنة ان تبت فى التظلم قبيل مضي ستين يوما من تاريخ تقديمه ، فاذا صدر القرار بالرفض وجب ان يكون يكون مسببا ويبلغ صاحب الشأن بالنتيجة بكتاب موصى عليه - وغنى عن البيان انه لا يحتج على تقديم التظلم من النسل الى اللجنة المشار اليها ،

بفوات ميعاد التظلم محسوباً من تاريخ اعلان المطعون عليه بالقرار الصادر بفصله ، ذلك ان رنعه للدعوى فى الميعاد 'من المحكمة المختصة يوم رفعها ، قد حفظ له هذا الميعاد ، ويظل هذا الاثر مثباً لحين صدور الحكم فيها مهما طاق امر نظرها ما دام الامر بيد الجهة انقضائية المختصة .

(طعن ١٦٤٣ لسنة ٧ ق ، ١٥٠٨ لسنة ٨ ق — جلسة ١٩٦٥/٢/٢٧)

قاعدة رقم (٢٤٦)

المبدأ :

اعادة الموظف الى الخدمة بعد العفو عنه — نص قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٠ الصادر بالعفو عن باقى العقوبات المحكوم بها من محكمة الثورة ومن كافة الآثار والعقوبات التبعية المترتبة عليها — اثر ذلك — عدم انصراف اثر هذا العفو الى ما ترتب على الحكم من آثار مدنية وادارية — عدم اعتبار قرار الاعادة الى الخدمة سحبا لقرار الفصل .

ملخص الحكم :

ان المدعى لا يجيبه نفعا — بالنسبة الى ما طلبه من ترقيته الى الدرجتين الثالثة والثانية فى المدة التى كان فيها مفصولا وقتلها بتنفيذ عقوبة الاشغال الشاقة المؤبدة الصادرة ضده ان يستند الى قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٠ وهو على التحديد الوارد به لم يتناول النص على سقوط الآثار المدنية والادارية الناشئة عن الحكم بالعقوبة الملقى بها فى الجريمة المستندة اليه . ويؤكد القول بعدم امكان مجازاة المدعى فيها يزعمه من اسقاط العفو المنصوص عليها بالقرار الجمهورى سالف الذكر لكافة الآثار والعقوبات التبعية ومن بينها الاثر الادارى المترتب على حكم محكمة الثورة ، وهو قرار الفصل ، ان قرار العفو وهو مصدر حقه فى تعيين هذه الآثار لا يتصف بحسب الاطار الذى وضمه فيه رئيس الجمهورية وطبقا للحدود التى رسمتها له المادتان ٧٤ و ٧٥ من قانون العقوبات الاعلى محو باقى العقوبة الاملية والعقوبات التبعية

والآثار الجنائية المترتبة على الحكم بالعقوبة المعفو عنها وليس في هاتين المادتين أية إشارة إلى أن قرار العفو يجوز أن يتضمن الآثار المدنية أو الإدارية للحكم بالعقوبة المقضى بها بل لم يتضمن قرار العفو — وما كُن له أن يتضمن — نصا صريحا فاضيا بسقوط الآثار المدنية أو الإدارية الناشئة عن الجرائم التي قضى فيها بإدانة من شملهم هذا القرار وتأسيسا على ذلك فإنه لا محيص عن التسليم بأن قرار العفو الذي يتهمسك به المدعى لم يتعرض لقرار الفصل من الوظيفة ، أية ذلك أن قرار العفو عن العقوبة يفترق عن العفو الشامل في أنه لا يحو عن الفعل وصفه الجنائي ولا يحو معرة الجريمة ومؤدى ذلك أن الحكم الصادر ضد المدعى لا يزال يحوز الحجية الكاملة أمام القضاء الإداري فيها تناوله من ثبوت الجريمة عليه وثبوت الوقائع التي صدرت بشأنها تلك العقوبة وصحة إسنادها إليه وأن العقوبة المقررة قبل صدور قرار العفو تظل مشروعة في سببها وآثار تنفيذها . لما الآثار الجنائية والعقوبات التبعية فهي التي تكفل قرار العفو عن العقوبة بمحوها دون غيرها ، وسواء اعتبر العفو غير ذي موضوع بالنسبة لأحكام محكمة الثورة لصدورها على غير ما يتبقى قياسه على الجنائيات الواردة في قانون العقوبات أو أنه تناول محو الآثار الجنائية التي يصح ترتيبها على العقوبات المقضى بها من تلك المحكمة فهو لا يمتد قطعا إلى الآثار المدنية والإدارية للحكم القاضي بإدائه من تناول قرار العفو وغنى عن البيان أنه لا وجه للقول بأن الإدارة بإعادة المدعى إلى الخدمة بالتطبيق لحكم المادة ٢٢٠ من قانون موظفي الدولة قد سحبت قرار الفصل إذ لم يتجه في الحقيقة قصدنا إلى هذا السحب بدليل أنها ما زالت تتهمسك بآثره الحمي وهو انقطاع خدمة المدعى وعدم اتصالها بأنها ما زالت تصر على سلامة قرارها المنوء عنه تطبيقا للفقرة الثامنة من المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفي الدولة ما لا يتفق مع القول باتصراف نيتها إلى سحب القرار.

قاعدة رقم (٢٤٧)

المبدأ :

إعادة الموظف إلى الخدمة لا تعطيه حقا في الطعن في قرارات الترقية التي تناولت زملاءه خلال مدة فصله ، ما دام قرار فصله قد تحصن بفوات ميعاد الطعن فيه .

ملخص الحكم :

لا يحق للموظف بالبداهة حساب مدة بقاءه بمفصولا في احتدمية الدرجة الرابعة التي نالها قبل قرار الفصل إلا إذا أفلح في إلغاء هذا القرار ، وما دام قرار الفصل ما يزال قائما بحكم تحصنه وفوات ميعاد الطعن فيه . فطلب المدعى إلغاء قرارى الترقية إلى الدرجتين الثالثة والثانية المترتب على عدم قيام الفصل وعلى كونه هو ما يزال موظفا خلال مدة هذا الفصل هو طلب تبى متعين الرضى إذ ليس للموظف المفصول أن يترتب له حق في قرارات ترقية تناولت انداده خلال مدة انسلاخه عن الوظيفة ما دام قد امتنع بقطه عن الطعن بالإلغاء في قرار فصله من الخدمة ، ولم يزل تبعا لذلك العقبة التي تحول بينه وبين الظفر بمبتغاه من حيث اعتبار مدة خدمته متصلة .

(طعن ٩٧٨ لسنة ٨ قى — جلسة ١٩٦٥/١/١٠)

قاعدة رقم (٢٤٨)

المبدأ :

مدة انقطاع العليل بدون عذر مقبول أو الذ لا يترتب عليها انتهاء خدمته متى كانت أقصر من المدد المحددة بالمادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام موظفى الدولة .

ملخص الفتوى :

عند انقطاع العامل عن العمل بدون إذن أو عذر مقبول مدة قصيرة لا توجب انتهاء خدمته بالتطبيق للمادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تظل علاقة العامل بالوظيفة بجهة الإدارة خلال هذه المدة قائمة لم تنقسم ولا يمكن افتراض عدم قيامها أثناءها ، حيث لم ينص القانون على ذلك . ويؤيد ذلك ما نص عليه قانون التامين الاجتماعى رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ فى مادتيه ١٩ و ١٢٥ من استحقاق المعاش التليينى والاشتراكت حتى عن الايام التى لم يحصل فيها المؤمن عليه على أجره عنها كله أو بعضه . وينحصر اثر ذلك الانقطاع فيما نصت عليه المادة ٧٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ من حرمان العامل من أجره عن هذه المدة . ويترتب على ذلك أن مدة خدمة العامل تعتبر متصلة فلا يجوز اسقاط مدة الانقطاع منها ولا يسوغ حجب الترقية عنه أو منع العلاوة الدورية عنه أو غير ذلك من الآثار القانونية أو المالية التى تنتقص من مدة خدمته .

تطبيق :

الاستقالة (١)

للدكتور نعيم عطية

تمهيد :

إذا القينا نظرة فاحصة على الاسباب التي تنتهي بها الخدمة في الوظيفة العامة بدءا من قانون التوظيف رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ثم قوانين العاملين المدنيين رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ . ٥٨ لسنة ١٩٧١ والقانون الحالي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ . لوجدنا انه يمكن ان نقسم هذه الاسباب الى ثلاث طوائف :

(أ) ففي بعض الحالات تنتهي الخدمة بقوة القانون ، وذلك في حالات لا يكون لارادة اى من الإدارة او عاملها دخل في انتهاء الخدمة ، بل يترتب انتهاء الخدمة على تحقق واقعة معينة حددها القانون ، ومن تاريخ حدوث تلك الواقعة أيضا (٢) ومن امثلة هذه الوقائع الوفاة ، وبلوغ السن القانونية ، والحكم بمتوية جنسية .

(ب) وفي بعض الحالات تنتهي الخدمة بإرادة الإدارة ، وذلك بإفصاح من جانب السلطة الادارية المختصة في الشكل الذي رسمه القانون وبالإجراءات التي يتررها دون أن يكون لارادة الموظف او العامل ائني اثر فيها تنصرف اليه الإدارة ، وذلك كما في حالات الفصل التأديبي . والفصل بغير الطريق التأديبي (٣) .

(١) مجلة العلوم الادارية - العدد الثاني عام ١٩٦٥ ، والعدد الاول عام ١٩٦٦ .

(٢) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ٧٤٢ لسنة ٤ ق بجلسة ١٩٥٩/٤/٤ - مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها المحكمة الادارية العليا - السنة الرابعة - مبدأ ١٠٠ - ص ١١٢٩ .

(٣) اذا صدر الفصل من المحكمة التأديبية المختصة . فان الامر لا يختلف عن حالات هذه الطائفة بل هو يدخل فيها أيضا ذلك ان ترك الخدمة نتيجة

(ج) على أنه بين حالات انتهاء خدمة العامل بإرادة الإدارة حالات يكون فيها سبب القرار الإداري رغبة العامل ذاته في إنهاء علاقته الوظيفية بالإدارة ، وذلك في حالات الاستقالة . وهذه الاستقالة قد تكون صريحة ، وقد تكون ضمنية أو حكمية ، بمعنى أن يفترض في حق العامل أنه يستقيل إزاء سلوك معين من قبله .

وتمثل الاستقالة أصلا بذلك لحظة جديدة بالاهتمام في حياة المرفق العلم تستجيب فيها الإدارة القائمة على ذلك المرفق إلى رغبة أحد عمال ذلك المرفق المزمين قانونا بالعمل على ضمان سيره بانتظام واضطراد — إلى رغبته في هجر الخدمة هجرا نهائيا .

ولما كانت المرافق العامة تحتاج إلى رعاية خاصة من المشرع نظرا لأهمية الاحتياجات الجماعية التي تقوم بإيفائها فقد اقتضى أن يكون عملها

العزل التأديبي (المادة ٣١ قانون النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨) يتم دون أن يكون لإرادة المenzول أدنى أثر فيها انتهت إليه المحكة التأديبية . وإذا ثار تساؤل حول طبيعة ما تصدره المحكة التأديبية فإن المحكة الإدارية العليا في القضية رقم ٢١ لسنة ٥٢ بجلسة ١٩٦٠/٤/٢٦ قد سجلت أن القرارات التأديبية الصادرة من المحاكم التأديبية هي قرارات إدارية بجزاءات تأديبية في مؤاخذات سلوكية تنشأ في حق الموظفين الصادرة في شأنهم مراكز قانونية جديدة ما كانت لتنشأ من غير هذه القرارات ، والقرار التأديبي لا يحسم خصوصية قضائية بين طرفين متنازعين على أساس قاعدة قانونية تتعلق بمركز قانوني خلص أو علم . وإنما هو ينشئ حالة جديدة في حق من صدر عليه شأنه في ذلك شأن كل قرار إداري . وأن صدر القرار التأديبي من هيئة تتكون كلها أو أغلبها من قضاة ، إذ العبرة بالموضوع الذي صدر فيه القرار . فما دام هذا الموضوع إداريا كتأديب مثلا فالقرارات التي تصدر فيه تكون بحكم اللزوم إدارية ، ولا تزالها هذه الصفة تكون من أصدرها قضاة . (مجموعة المكتب الفني لإحكام المحكة الإدارية العليا — س ٥ ص ٨١٤ — وراجع مناقشة لهذه النقطة ص ١١٢ وما بعدها من رسالة الأستاذ الدكتور القطب محمد طلبة بعنوان العمل القضائي في القانون المقارن والجهات الإدارية ذات الاختصاص القضائي في مصر — طبعة ١٩٦٤) .

فى علاقتهم بالحكومة فى مراكز تنظيمية لائحية تختلف عن المراكز التعاقدية الى تقوم على مبدأ سلطان الارادة الفردية والتي تحكمها تنظيمات القاسون الخاص (٤) .

وقد كان طبيعيا ان ينعكس ذلك على الاحكام القانونية لاستقالة العاملين بالحكومة فاختلقت فى كثير من النواحي عن استقالة العاملين بعقود عمال فى خدمة ارباب عمل وهيئات خاصة .

ولقد نصت المادة ٧٢ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على انه « اذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين الغاءه بعد اعلان الطرف الآخر كتابة قبل الالفاء بثلاثين يوما بالنسبة الى العمال المعينين بجبر شهرى وخمسة عشر يوما بالنسبة الى العمال الآخرين . فاذا لى العقد بغير مراعاة هذه المهلة الزم من الذى العقد ان يؤدى الى الطرف الآخر تعويضا مساويا لاجر العامل عن مدة المهلة او الجزء الباقى منها » .

ويسمى فسخ عقد العمل بإرادة العامل استقالة . وينتمى كل طرف فى عقد العمل الفردى غير المحدد المدة — وهو أكثر صور هذا العقد شيوعا — بحق فسخه بإرادته المفردة فى الوقت الذى يشاؤه دون أن يتوقف ذلك على رضاء الطرف الآخر . على أن يخطر الطرف الآخر برغبته فى الفسخ أو الاستقالة بهلة كافية والا ينصف فى استعمال حقه والا الزم بالتعويض (٥) .

ولا يلزم أن يقبل رب العمل استقالة عامله حتى تؤدى اثرها فى انتهاء خدمته بل تنتهى فى التاريخ الذى عينه العامل الاستقالة . وتعتبر الاستقالة

(١) راجع فى التكيف اللائحى للعاملين الدولة وعمالها الاستاذ الدكتور محمد فؤاد مهنا — القانون الادارى العربى فى ظل النظام الاشتراكى الديمقراطى التعاونى — المجلد الثانى — طبعة ١٩٦٤ — ص ٧٨١ وما بعدها . والاستاذ الدكتور سليمان محمد الطهاوى — مبادئ القانون الادارى المصرى والمقارن — طبعة ١٩٥٩ — ص ٤٥٢ وحكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٨٢ لسنة ١ ق بجلسة ١١/٢/١٩٥٦ س ١ — رقم ٥٩ ص ٤٨١ .

(٥) راجع المادتين ٧٢ و ٨٠ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ .

(م — ٣٤ ج ٦)

نهائية بمجرد علم رب العمل بها ، بحيث لا محل لسحبها لأن العقد الذى هو شريعه المتعاملين كناعدة اصلية تد انفسح ولا يجوز لطرف واحد بعنه السى الحياة من جديد (٦) .

ومن البديهي ان هذه الاحكام وان لاصت العلاقة التعاقدية الخاصة فانها لا تلائم علاقة المرفق العام بعماله ، اذ لا تستسيغ مقتضيات حسن سير المرافق العامة ودوامها ان يكون لعمالها الحق المطلق فى انهاء الرابطة انوظيفية على وفق هواه دون ان يكون للادارة ان تردده عن ذلك فى الاحوال التى يتطلب الصالح العام ذلك (٧) .

وليس ادل على عدم ملائمة الاحكام الموضوعه فى صدد تنظيم استقالة العامل الذى يربطه برب العمل عقد عمل — عدم ملائمة تلك الاحكام لاستقالة العاملين بجهات الادارة ان المادة ٧٧ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩

(٦) اراجع فى هذا المقام الدكتور على العريف — شرح قانون العمل — الجزء الاول — طبعة ١٩٦٢ ص ٢٦ وما بعدها .

(٧) ولهذا فنحننا صدر القرار الجمهورى رقم ٢٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ بلائحة العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة نصت المادة ٥٩ منه بان « على العامل الذى يرغب فى الاستقالة تقديم استقالته كتابة خالية من اى قيد او شرط مع مراعاة مهلة الانذار القانونى » وان يستمر فى نادية عمله بانتظام خلال هذه المهلة . ويجوز ارجاء النظر فى قبول الاستقالة اذا احيل العامل الى المحاكمة التأديبية . فى هذه الحالة لا تقبل الاستقالة الا بعد صدور قرار الهيئة المختصة بغير عقوبة الفصل . وتعتبر الاستقالة المقرنة باى قيد او الملقة على اى شروط كان لم تكن . » ويعمل بهذه المادة ايضا فى شأن العاملين فى المؤسسات العامة طبقا للقرار الجمهورى رقم ٨٠٠ لسنة ١٩٦٢ بمرين احكام لائحة نظام العاملين بالشركات التابعة للمؤسسات العامة الصادر بها القرار رقم ٢٥٤٦ لسنة ١٩٦٢ على العاملين فى المؤسسات العامة . وواضح من ذلك ان الاستقالة فى المؤسسات العامة والشركات التابعة لها قد نفذت كثيرا مما للاستقالة من صفات فى ظل عقد العمل باعتبارها علاقة تعاقدية ، (اراجع فى صدد استقالة العاملين بالمؤسسات العامة والشركات التابعة لها مؤلف الاستاذين السيد على ومحمود البهبرى بعنوان « النظام القانونى للعاملين فى القطاع العام — طبعة ١٩٦٢ ص ٢٤٥ وما بعدها) .

قد أجازت للعامل أن يترك العمل قبل نهائيه العقد المحدد المدة وغير المحدد المدة أيضا ودون سبق إعلان في حالات خسة لا متحقق في العلاقة بين جهات الإدارة وعيالها ، إذ لا يتصور أن تدخل الإدارة الفش على من يلتحق بخدمته وبخاصة أن حقوق العامل وواجباته تحددها القوانين واللوائح بسبب الطبيعة التنظيمية للعلاقة الوظيفية ، ولا أن تنكس الإدارة عن أداء ما تلزمه بها القوانين واللوائح من واجبات قبل عيالها . ولا أن ترتكب الإدارة أو أي من موظبيها عنها بصفته هذه اعتداء على العامل أو أمرا مخلا بالآداب نحوه أو نحو أحد أفراد عائلته . ولا أن تكون جهة الإدارة عالمة بوجود أخطار جسيمة تهدد سلامة عاملها أو صحته ولا تقوم بتنفيذ اسبابير المخترع أو التي تفرضها الجهات البنية المختصة بذلك في المواعيد المحددة لإجراء تلك التدابير ..

وإذا كانت الاستقالة في ظل عقود العمل هي ترك العامل لعمله ونسق هوادون جزاء سوى أحكام المسؤولية التعاقدية فإن الاستقالة في ض قوانين التوظيف هي في الأصل انتهاء الإدارة لخدمة العامل مسببة انفصاحه عن رغبته في ترك الخدمة . فالاستقالة وسيلة معترف بها من وسائل انتهاء خدمة العاملين العموميين .

والاستقالة عملية إرادية يثيرها الموظف أو العامل بطلب الاستقالة . وينتهي الخدمة فيها بالقرار الإداري الصادر بقبول هذا الطلب الذي هو سبب هذا القرار . فالاستقالة إذن من حيث تقديمها وقبولها ليست عملية تعاقدية تنهى بها خدمة العامل (٨) .

والعامل الذي يقدم استقالته يفصح عن إرادته في ترك الخدمة . وإن كان هذا التصرف صادرا عن إرادة مفردة في أصله إلا أن تربية الآثار القانونية عليه منوط في النهاية بقبول الاستقالة من السلطة الإدارية المختصة (٩)

(٨) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٧٠٢ لسنة ٢٠٠٢ ق بجلسته ١٩٥٧/٣/٢٢ س ٢ رقم ٧٦ ص ٧٣٨ .

(٩) راجع الدكتور سليمان محمد الطهاوي - المرجع السابق ص ٥٤٢ .

ولا تتفرد جهة الادارة اذن في الاستقالة بانتهاء خدمة العامل ، وهو ما يجعل الاستقالة متفردة بين اسباب انتهاء الخدمة التي لا يعول فيها على ارادة الموظف في ايقاع الآثار القانونية .

ومفاد الاستقالة ان يترك العامل بإرادته اوراقا عليها من قبل الادارة الخدمة بصفة نهائية قبل بلوغه السن القانونية (١٠) . وهي امر في الاصل مباح اذ لا يجوز ارغام مواضع على القيام بعمل لا يريده . ومن ثم لا يجوز ان يقيد بغير القيود التي تفرضها المصلحة العامة . ولذلك تقوم احكام الاستقالة بصفة عامة على التوفيق بين الحرية الفردية التي يجب ان يتمتع بها العامل وبين مقتضيات المصلحة العامة التي تسهر الادارة على تحقيقها (١١) . ولا تقوم عملية التوفيق هذه لدانها على اساس ان حرية الفرد والمصلحة

(١٠) وفي هذا تختلف الاستقالة عن الاحالة الى الاستبعاد التي وان كانت ارادة العامل سببا للقرار الصادر بها في بعض الحالات الا انها على خلاف الاستقالة سبب من اسباب انتهاء الخدمة بصفة مؤقتة لا نهائية . اذ الاحالة الى الاستبعاد تنهى الخدمة بصفة مؤقتة يتوقف اثناءها العامل عن العمل في خدمة الحكومة مع بقاء صلته بها مستمرة لم تنتطع بصفة نهائية . كما انه لا يحرم من مرتبه كلية خلال هذه المدة . واذا انتضت المدة المحددة للاستبعاد دون ان يعاد العامل الى الخدمة او يعين في وظيفة اخرى المحددة للاستبعاد دون ان يعاد العمل الى الخدمة او يعين في وظيفة اخرى اعتبرت الخدمة منتهية . وقد استحدثت نظام الاحالة الى الاستبعاد بالتانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٥٩ المعدل بالتانون رقم ٢٦٨ لسنة ١٩٥٩ وذلك بالنسبة للموظفين المدنيين المعينين على وظائف دائمة الذين كانت تسري عليهم احكام الباب الاول من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة الذي انقضى القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بنظام العاملين المدنيين بدولة وقد تضمن هذا القانون الاخير احكام الاحالة الى الاستبعاد في الفصل العاشر منه في المواد من ٧٢ الى ٧٦ — راجع الاستاذ الدكتور محمد فؤاد مهنا — المرجع السابق — المجلد الثاني — ص ٨٩٥ وما بعدها والاستاذ الدكتور عبد الفتاح حسن — التاليف في الوظيفة العامة — طبعة ١٩٦٤ ص ٤٤ وما بعدها .

(١١) راجع حكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ٣٤٩٨ لسنة ٩ ق بجلسة ١٩٥٦/٥/٦ ص ١٠ رقم ٣٢٨ ص ٣٢٦ .

العامة كفتا ميزان بل على أساس ان المصلحة العامة قد لا تعود عليها فائدة جدية من عدم أباحة ترك الخدمة الذي يريدها ، كما لا تتأذى من الاستقالة في الاحوال العادية .

ولهذا فان طلب الاستقالة ليس الا مجرد رغبة من العامل في ترك وظيفته بارادته واختياره وبصفة نهائية . الا انه ترد اعتبارات عدة تتعلق بالمصلحة العامة تقيد كثيرا من استعمال هذه المكتة . بحيث لا يكون العامل في ذات مركز الاجير في عقد ايجاره الأشخاص . فالمعامل في وظيفة عامة لا يقوم بعمل لصالح فرد بذاته بل لصالح المجموع . ومن ثم يحرص المشرع عند تنظيم مكتة الاستقالة على ان يوفق بين ما للعامل من ترك العمل وما للجماعة من حصول على الخدمة العامة ، وذلك كتاعدة عامة تشمل جميع عمال الدولة مهما كان مركزهم في السلم الإداري (١٢) .

وندرس فيما يلي أحكام الاستقالة في ظل توانين التوظيف مقسمين دراستنا الى ثلاثة ابواب :

الباب الاول : ندرس فيه انواع الاستقالة .

وبالباب الثاني : ندرس فيه نطاق الاستقالة .

وبالباب الثالث : ندرس فيه آثار الاستقالة .

(١٢) : راجع حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ٢٥٤٩ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٦٢/١٢/٨ من ٨ رقم ١٧ من ١٦٦ .

الباب الاول أنواع الاستقالة

الاصل فى الاستقالة ان يقدم بها طلب سريع الى جهة الادارة يعرب فيه العامل عن ارادته الخالصة فى انتهاء خدمته . فنجيبه الادارة الى طلبه فى ظرف مدة معينة ما لم يكن لديها مانع يمليه عليها حسن سير العمل فى المرفق العام الذى يجب ان يفضى فى اداء الخدمة العامة على نحو داسم مضطرد .

وهذه الصورة الملونة من صور الاستقالة نسبها بالاستقالة الصريحة وذلك حتى نميزها عما يمكن ان نسبها بالاستقالة الضمنية او الحكيمه . وعلى حالات يتم فيها انتهاء خدمة العامل نتيجة اغراض نية الاستقالة فى حقه . فثمة مسالك متى انتهجها عامل الادارة ثم عن انصراف ارادته الى فصل العلاتة الوطنية . ولهذا نجد المشرع عند اتساع فى هذه الاحوال قرائن قانونية على الاستقالة يترتب على محقق شرائطها ان تعتبر الادارة عاملها مستقيلا . وتعامله معاملته من يقدم اليها يطلب الاستقالة .

ولا يكتفى ان تشير فى انواع الاستقالة الى الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية او الحكيمه . فقد عرف العمل نوعا آخر من الاستقالة يمكن ان نسبها بالاستقالة التيسيرية .

فكثيرا ما يرى المشرع ان من الصالح العام ان يرغب بعض الموظفين العاملين فى ترك الخدمة لما بلغوه من سن متأخرة لا ينظرون لانفسهم بعدها تقديما فى سلك الوظيفة فنفتقر حماسهم للعمل . ويتضاءل انتاجهم . ونقل الفائدة المرجوة منهم . او يرى المشرع ان من الخير العام ان يفسح المجال فى

مدارج الوظيفة للشبان من العاملين المتفوقين الطامحين الى الخدمة العامة
بحرارة الشبلب وحيثه .

ومن ثم نقسم دراستنا لهذا الباب الى ثلاثة نصول :

الفصل الاول : ندرس فيه الاستقالة الصريحة .

الفصل الثانى : ندرس فيه الاستقالة الضمنية أو الحكية .

الفصل الثالث : ندرس فيه الاستقالة التيسيرية .

الفصل الاول الاستقالة الصريحة

الاستقالة الصريحة عملية مركبة ، فهي على خلاف نسخ عقد العمل بإرادة العامل (١) لا ترتب آثارها بمجرد تقديم طلب بها ، بل يجب حتى تتم أن تبت فيها جهة الادارة ، او على الأقل نهى مدة معينة حددها القانون دون أن تتخذ فيها الادارة قرارها بالرفض . وإلى أن تبت جهة الادارة في طلب الاستقالة أو تضى المدة المقررة لذلك يكون العامل في وضع يفرض عليه الاستمرار في العمل من ناحية . ويسمح له بمراجعة نفسه وإخطار جهة الادارة بعدوله عن الاستقالة من ناحية أخرى ..

ومن ثم ندرس الاستقالة الصريحة في ثلاث مباحث :

المبحث الاول : ندرس فيه طلب الاستقالة .

والمبحث الثاني : ندرس فيه وضع العامل الى حين البت في طلب الاستقالة .

والمبحث الثالث : ندرس فيه البت في الاستقالة .

المبحث الاول

طلب الاستقالة (٢)

لا تقتضى الاستقالة الا نتيجة طلب مكتوب يتقدم به العامل او الموظف الى جهة الادارة معلنا فيه ارادته واضحه صريحة لا لبس فيها في ترك الخدمة (٣) :

(١) استقاله العامل في عقد العمل ترتب آثارها بمجرد علم رب العمل بهما - انذكور على العريف - المرجع السابق ص ٤٢٨ .

(٢) راجع ص ٢٤٨ و ٢٤٩ من الجزء الاول من :
Alain Plantey . Traite Pratique de la Fonction Publique. Paris.
1963 .

(٣) نصت على ذلك المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة الملغى والمادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة

١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة . كما نصت على ذلك المادة ٢٢ من المرسوم الصادر في فرنسا بتاريخ ١٤ من فبراير سنة ١٩٥٩ .

وقد كان العرف الإداري في فرنسا يجري قبل قانون عام ١٩٤٦ على جواز أن يكون طلب الاستقالة ضمنيا . كما كان مجلس الدولة الفرنسي يستشف الاستقالة من مـلك العامل أو من ظـروف الحال بصفة عامة دون أن يتقدم باستقالة مكتوبة — حكمه في ١٠/١٢/١٩٢١ المجموعة ص ١٠٦٧ وغـسى ١٩٤٦/٢/٢٠ المجموعة ص ٥٤ وفي ٩/١١/١٩١٧ المجموعة ص ١٧٠٥ — وفي ٢٩ مايو ١٩٤٢ المجموعة ص ١٧٧ وفي ٢٢ يوليو ١٩٥٢ المجموعة ص ٢٨٩ وراجع فيما تقدم بلانتي — جزء أول — ص ٢٤٨ .

على أن الأمر لا يسمح على أي حال بالاتزلاق إلى استنتاج نية الاستقالة من أي مـلك يسلكه الموظف . إذ أن الاستقالة لا يمكن أن تستخلص إلا من موقف محدد يقفه الموظف — مجلس الدولة الفرنسي في ١١ يونيو ١٩٥٢ المجموعة ص ٧٦٤ وفي ٢٦ فبراير ١٩٥٤ المجموعة ص ٨٢٢ .

وقد ذهبت الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بجلسته ٢٤ أكتوبر ١٩٦٢ إلى أن إعارـة بعض مهندسي انـوزارات والمصالح إلى إحدى المؤسسات العامة ثم تعيينهم في أثناء الإعارة رؤساء وأعضاء مجالس إدارة الشركات التابعة لهذه المؤسسة بمقتضى قرار جمهوري صدر في هذا الخصوص — القرار رقم ٢٩٠ لسنة ١٩٦٢ — يترتب عليه انتهاء الإعارة وانتهاء الخدمة بالحكومة كذلك دون حاجة لتقديم استقالة من أي منهم وأساس ذلك أن امتثال الموظف لقرار تعيينه بمجلس إدارة الشركة بعد بمثابة تقديم استقالة منه .

على أن الجمعية العمومية للقسم الاستشاري ما لبث أن عدلت عن هذا الرأي بجلسته ٢٢ يوليو ١٩٦٢ مقررـة أن صدور قرار جمهوري بتعيين الموظف مديرا عاما وعضوا بمجلس إدارة إحدى الشركات التابعة لمؤسسة عامة يجعل خدمته بالحكومة بمثابة بطريق الفصل بقرار جمهوري طبقا للبند ٦ المادة ١٠٧ من قانون نظام موظفي الدولة . أما القول بأن خدمته في الحكومة تدانته بالاستقالة استنادا إلى قبوله أداء العمل بالشركة التي عين بها يعتبر بمثابة تقديم استقالة فهو قول غير صحيح لأن امتثاله لتنفيذ قرار تعيينه بالشركة لا يمثل إرادة حرة له في ترك خدمة الحكومة وإنما هو التزام أدبي بتنفيذه . كما أن الأخذ بهذا القول يؤدي إلى أن يكون مسبب قرار قبول الاستقالة لاحقا على القرار ذاته .

ومن ثم يشترط في طلب الاستقالة ثلاثة شروط :

اولا : يجب ان تكون الاستقالة صادرة عن ارادة صحيحة .

ثانيا : يجب ان تكون الاستقالة مكتوبة .

ثالثا : يجب ان تكون الاستقالة خالية من اى قيد او شرط .

وتتناول كلا من هذه الشروط في مطلب مستقل بشيء من التفصيل .

المطلب الاول

يجب ان تكون الاستقالة صادرة عن ارادة صحيحة

لما كانت الاستقالة تصرفا قانونيا فقد وجب ان تصدر عن ارادة صحيحة خالية من عيوب الرضا . فاذا لم يكن طلب الاستقالة صادرا عن رغبة صحيحة ورضاء طليق ، وشابه عيب من عيوب الرضا بطل الطلب . وبطل بالتالى قبول الاستقالة التى انبثى عليه .

وفى مقدمة هذه العيوب التى يجب ان يخلو منها طلب الاستقالة عيب الاكراه .

ويشتل الاكراه على عنصرين : عنصر موضوعى هو الوسائل التى تولد اليعاز بخطر جسيم محقق بالنفس او المال ، وعنصر نفسانى هو الرهبة التى تبعتها تلك الوسائل فى النفس ، فتحمل العايل او الموظف على تقديم الاستقالة (١)

(١) حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٥٨ لسنة ١ ق بجلسته ١٩٥٥/١١/٥ السنة الاولى — رقم ١ — ٢٣ وفى الطعن رقم ٣٥٠ لسنة ٢ ق بجلسته ١٩٥٦/٦/١٦ السنة الاولى رقم ١١٠ ص ٩١٣ .

ويجب في الإكراه الذي يعيب الرضا ويبطله :

(أ) أن يقوم على رهبة حقيقية تنبلك العامل على أساس جـدى لا يستطيع دفعها ولا ثقل له بتحملها ففرغه على ترك الوظيفة دفعا لما عساه أن يصيبه من أذى هو وغيره في مسحته أو ماله أو شرفه أو اعتباره .

(ب) أن يكون العامل واقعا تحت تأثير تصرفات غير مشروعة من جانب الإدارة . فيتعين أن تنبعث الرهبة في نفس العامل بغير حق . أى بوسائل غير مشروعة . فمضى كانت تصرفات الجهة الإدارية إزاء العامل مشروعة وصادرة في حدود سلطتها وبغير نعسف . فانه لا يمكن أن يتولد عنها إكراه مفسد لرضا العامل إذا ما قدم استقالته بسببها .

(ج) أن يكون الإكراه جسيما بمرعاة كل حالة وظروفها وملابساتها من حيث جنس من وقع عليه الإكراه . وحالته الاجتماعية والصحية . ومركزه ورتبته وكل ظرف آخر من شأنه أن يؤثر في جسامته الإكرام . ويخضع هذا التقدير للمحكمة في حدود رتبته لمشروعية القرارات الإدارية . باعتبار أن الإكراه يؤثر في صحة القرار الإداري(٥) .

(٥) كما يخضع الإكراه لرتابة المحكمة الإدارية العليا في تعقيبها على أحكام المحاكم — راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٥٨ لسنة ١ بجلسة ٥ نوفمبر ١٩٥٥ مجموعة المكتب الفني — السنة الأولى — مبدأ رقم ٦ ص ٣٣ . وراجع في صدد الإكراه بصفة عامة حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٧٠٢ لسنة ٢ ق بجلسة ٩ نوفمبر ١٩٥٧ السنة الثالثة رقم ٢ ص ٢٤ وأحكام محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٢٨٥ لسنة ٢ ق بجلسة ٣٠ نوفمبر ١٩٤٩ ص ٤ رقم ١٧ ص ٥٩ وفي القضية رقم ١٠٦ لسنة ٤ ق بجلسة ٢٨ فبراير ١٩٥١ ص ٥ رقم ١٥٥ ص ٦٧٢ وفي القضية رقم ٥٢ لسنة ٢ ق بجلسة ٢٢ مارس ١٩٥١ ص ٥ رقم ١٧٨ ص ٧٢٧ وفي القضية رقم ٤٠٥ لسنة ٤ ق بجلسة ٦ ديسمبر ١٩٥١ ص ٦ رقم ٥٢ ص ١٣٠. وفي القضية رقم ٢٣٦ و ٢٢٨ لسنة ٤ ق بجلسة ٢٠ فبراير ١٩٥٢ ص ٦ رقم ١٧٧ ص ٤٩٦ وفي القضية رقم ١٤١ لسنة ٥ ق بجلسة ٦ مارس ١٩٥٢ ص ٦ رقم ٢٠٩ ص ٦٣٠ وفي القضية رقم ١٤١ لسنة ٥ ق بجلسة ٦ مارس ١٩٥٢ ص ٦ رقم ٢١٠ ص ٦٣٣ وفي القضية رقم ٧٩٠ لسنة ٥ ق =

والاصل ان تكون الاستقالة صادرة عن رضا صحيح وإرادة حرة
والا تكون صادرة تحت ضغط أو اكراه من الإدارة والا كان قرار قبول الاستقالة
بمثابة النصل المخالف للقانون .

ونورد فيها إلى بعض التطبيقات العملية المستقاة من احكام مجلس
الدولة عنقنا :

(أ) قضت محكمة القضاء الإداري (٦) . بأن نقل الإدارة للعامل من عمل
إلى آخر لأسباب ترتبها ليس من التصرفات غير المشروعة كما لا يمكن اعتباره
من الأعمال الجسسية التي تؤثر على إرادة العامل بحيث تجعله يؤثر الاستقالة
على تنفيذ النقل ،

ومهما يكن من أمر فلو كان النقل ينطوي على شيء من التنزيل فسي
الوظيفة ففي مقدور العامل المتقول أن يصبر قليلا وأن يسلك الطريق القانوني
متطلما منه إلى الجهات الإدارية المختصة فإن لم يجد ذلك فإليه طريق الدعوى
لهم القضاء ان كان لهذا وجهه . لا أن يسارع إلى تقديم استقالته لجرد
أن تصرف الإدارة لم يرقه أو سبب له بعض المضيقات (٧) .

(ب) قضت محكمة القضاء الإداري (٨) بأن تعيين آخر في وظيفة
كان يتطلع العامل إلى شغلها أو البقاء فيها لا يعد إكراها من جانب الإدارة

بجلسة ٧ مايو ١٩٥٢ س ٦ رقم ٣٥٩ ص ٩٢٣ وفي القضية رقم ١٥٩٨ لسنة
٥ ق بجلسة ٢٥ يناير ١٩٥٢ س ٧ رقم ٢١٢ ص ٢٦٧ وفي القضية رقم
١٩٢ لسنة ٥ ق بجلسة ٢٨ يناير ١٩٥٢ س ٦ رقم ٢٥٤ ص ٢٩٢ وفي
القضية رقم ٢٦٩ لسنة ٥ ق بجنسة ١٨ يونيو ١٩٥٢ س ٧ رقم ٨٠٢ ص
١٦٣٢ وفي القضية رقم ١١٢ لسنة ٥ ق بجلسة ٢١ يونيو ١٩٥٢ س ٧ رقم
٨٨٨ ص ١٨٣٧ وفي القضية رقم ١٢١١ لسنة ٥ ق بجلسة ١٥ مارس ١٩٥٤
س ٨ رقم ٤٩٤ ص ٩٦٢ وفي القضية رقم ١٢٦٠ لسنة ٥ ق بجلسة
١٦ أبريل ١٩٥٢ س ٦ رقم ٣١٢ ص ٨٥٢ وفي القضية رقم ٢٢٤ لسنة ٤ ق
بجلسة ٢١ مايو ١٩٥٢ س ٦ رقم ٤٠٢ ص ١٠٤٩ .

(٦) في القضية رقم ١٠٦٩ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩ مايو ١٩٥٢ س ٧
رقم ٦٥٤ ص ١٢١٥ .

(٧) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٠٦ لسنة ٤
ق بجلسة ٢٨ فبراير ١٩٥١ س ٥ رقم ١٥٥ ص ٦٧٢ .

(٨) في القضية رقم ٢٤٢ لسنة ٢ ق بجلسة ١٧ يناير ١٩٥١ س ٥
رقم ٩٦ ص ٤٢٢ .

على الاستقالة طالما انه ليس له حق مكتسب فيها . وان الادارة اذا اخذت
غيره للوظيفة المذكورة انما ترخصت في حدود سلطتها التقديرية طبقا
للقوانين .

(ج) قضت محكمة القضاء الإداري (١) بأن العامل اذا استوفى من اتخاذ
اجراءات محاكمته تأديبيا بمسور قرار وقفه عن العمل ففضل ترك الوظيفة
على الوقوف للمحاكمة فلا محل للدعاء بأن الاستقالة جاءت مشوية بالاكراه .
ذلك لأنه يشترط في الاكراه الفساد للرضاء أن يكون بوسيلة غير مشروعة . ولا
يعد الوقف في حد ذاته من الأفعال الجسيمة التي تؤثر في إرادة العامل بحيث
تجعلها يؤثر الاستقالة على الاستمرار في الوقف .

(د) قضت محكمة القضاء الإداري (٢) بأنه لا يعد من قبيل الاكراه أن
تشرط الإدارة لترقية العامل تقدمه بطلب الاستقالة ونخيره بين عدم الترقية
والترقية مقرونة باستقالته . ولا يعتبر اختيار العامل للاستقالة (٣) وإيناره
هذا الوضع على البناء في الخدمة دون ترقية — لا يعتبر اكراها يشوب
طلب الاستقالة ما دام قد أقدم على كتابته لما ارتآه من أنه يحق له خيرا أو
مصلحة وهو على بصيرة من أمره فوازن وانتهى الى قبول ما قبل . ولم
يقع عليه ضغط غير مشروع من جانب الإدارة . ولم ينتزع إقراره كرها عنه
بتهديد مخزغ في النفس أو المال أو استعمال وسائل ضغط لا قبل للمرء
باحتياها أو النخلص منها . ولا يجوز للموظف أن يصف اختيار وضع يستحق
في نظره مصلحة له بأنه اكراه يشوب رضاء وينسده طالما كان مقتوره
التظلم إداريا وقضائيا أن كان لذلك وجه دون صدور طلب منه يسمى بعد
توقيعه للنصل من آثاره بتعللات لا تدل على معنى من معاني الاكراه .

(١) في القضية رقم ٢٨٤ لسنة ١ ق بجلسة ٢١ أبريل ١٩٤٨ س ٢
رقم ١٠٢ ص ٥٧٤ .

(١٠) في القضية رقم ٢٤٠ لسنة ٥ ق بجلسة ٢٣ أبريل ١٩٥٢ س ٦
رقم ٢٢٨ ص ٨٧٥ .

(١١) أو الاحالة الى المعاش .

(هـ) قضت المحكمة الإدارية العليا (١٢) بالا شرب على الإدارة — وهى فى مقام تطبيق قرارى مجلس الوزراء الصادرين فى ٤ و ٢٥ من نوفمبر ١٩٥٢ بشأن تسهيل اعتزال الخدمة لموظفى الدرجة الثانية فأعلى — ان هى بصرت موظفا ممن يعينهم هذان القراران بالمزايا التى يفيد منها لو انه اعتزل الخدمة بالتطبيق لاحكامها وبصرته فى الوقت ذاته بما قد يتعرض له من احيان تطبيق القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٢ بشأن الاحالة الى المعاش قبل بلوغ السن المقررة لترك الخدمة فى حقه ، ثم تركت له التقدير فى هذا الشأن : اذ الاداره فى مسلكتها هذا لم تتخذ وسائل غير مشروعة او تتصرف بسلطتها عن الغاية المشروعة : بل سكت المسلك الواجب بحكم وظيفتها فى القيسام على تنفيذ القوانين واللوائح وتحقيق المصلحة العامة المقصودة منها . وهى مخاطبة بمقتضى القرارين المذكورين للعمل على تحقيق اغراضهما . فما تتخذه من موقف قبل العامل بمناسبة تطبيقهما يكون — والحالة هذه — مشروعا فى الوسيلة والغاية معا . ولا يغير ن هذا النظر البصير فى الوقت ذاته باحتمال التمرض بتطبيق القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٢ الذى ينطوى على مزايا اقل . ويجعل العامل فى مركز اسوأ لو طبق فى حقه . ان ذلك لو صح من جانب الإدارة يكون ايضا فى ذاته مسلكتا مشروعا فى وسنه وغايته ما دام انه قانون من قوانين الدولة الواجبة التطبيق (١٢) .

(١٢) فى الطعن رقم ١٧٠٢ لسنة ٢ ق بجلسته ١١/٩/١٩٥٧ س ٢ رقم ٣ ص ٢٤ .

(١٣) كانت محكمة القضاء الادارى قد قضت بأن تهديد الموظف بفصله — طبقا لاحكام القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٢ — الذى يحرمه من التقاضى اذا نصل بناء عليه سواء بطلب الالفاء او الدهويض بحيث لا يمكنه ان يدفع عن نفسه وممة عدم الصلاحية ، ويثبت عدم صحتها بحكم من القضاء — هذا التهديد يعتبر اكراه مفسدا لرضاء الموظف الذى يقدم استقالته بناء على هذا التهديد متى كان ذلك الموظف ممن لا تعلق بهم الشوائب ويكون التهديد بفصله مستنادا الى هذا القانون عملا غير مشروع . اما اولئك الذين يثبت عدم صلاحيتهم للبقاء فى الخدمة فان فصلهم طبقا لاحكامه يكون عملا مشروعا فلا ينشأ عن التهديد به اكراه مفسد للرضا . ومن ثم فان الطويح لاحدهم بتطبيق =

(و) اقام احد عمداء كلية التجارة بجامعة « الاسكندرية » دعواه امام محكمة القضاء الادارى فى ١١/١١/١٩٤٧ قال فيها انه كان يقوم الى جانب عمله بالاستغفال باعمال المحاسبة واستشارات الضرائب بترخيص صدر من الجامعة فى سنة ١٩٤٣ واتخذ له مكتباً لذلك وظل يزوال المعلن معا لمدة ثلاث سنوات تقريبا الى ان صدر قرار من مجلس الوزراء فى ٩ من ديسمبر ١٩٤٥ بنقل حق الترخيص بمزاولة اعضاء هيئة التدريس للاعمال الحرة من مجلس ادارة الجامعة اليه وحده ولما كان حكم هذا القرار لا ينمط على الماضى استمر الاستاذ المذكور فى اداء اعماله الحرة الا ان وزارة المالية وضعت له العقوبات فى سبيل ذلك بعدم اجازة مشروعات مراسيم الشركات التى اتخذته محاسبا قانونيا بمقولة عدم حصوله على ترخيص من مجلس الوزراء ما اضطر معه الى الالتجاء الى وزير المعارف لمعالجة الامر اما على اساس حقه المكتسب من الترخيص الاول او الحصول على اقرار بهذا الترخيص من مجلس الوزراء فوعسده الوزير بمعالجة هذه المسألة . وفى ١٥ من اكتوبر ١٩٤٥ ارسل المدعى كتابا الى وزير المعارف طالبا اعفائه من المادة ليتفرغ لعمل الاستاذية وعمله الخارجى : ثم انقضت اربعة شهور دون جدوى بينما كانت اعماله فى الشركات محطة فتقابل ثانية مع وزير المعارف الذى وعده بتسوية مسألة المادة نهائيا مع استمراره فى الاعمال الحرة ، واعتقب ذلك بكتاب ارسله الى هذا الوزير فى ١٢/٢/١٩٤٦ مسجلا عليه فيه وعده طالبا العمل على تنفيذه ثم حدث بعد ذلك ان حظرت مصلحة الضرائب على موظفيها التعامل مع المدعى او مع مستخدمى مكتبه الى ان يقدم

أحكامه عليهم لا يكون عنصر الاكراه حنى ولو كان التهديد صريحا بأنه اذا لم يستجب الى الطلب فانه سيفصل حتما بمقتضى القانون لأن التهديد عنفذ يكون باتخاذ اجراء مشروع ، هو استعمال الحكومة حقها فى تطبيق القانون عليه . وما كان التكليف بالاستقالة فى هذه الصورة ليفسر الا بأنه نصيحة اُسديت الى الموظف - راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٧١١٧ لسنة ٨ ق بجلسته ١٤/٤/١٩٥٧ س ١١ رقم ٣٤٢ ص ٣٥٠ وفى القضية رقم ٧١١٨ لسنة ٨ ق بجلسته ١٤/٤/١٩٥٧ س ١١ رقم ٣٤٢ ص ٣٥٠ .

ترخيصاً من مجلس الوزراء مما اضطره الى ارسال كتابين الى وزير المعارف فى ٢٢ و ٢٥ فبراير ١٩٤٦ مشيراً فيها الى اعلان الوزارة فى عدم البت فى مسألة اشتغاله بالاعمال الحرة طالبا نهوها على الوجه القانونى حتى لا تتعطل أعمال الشركات التى اختارته لمراقبة حساباتها فأغفاه الوزير من المعادة ولم يوافق على استناده فى الاعمال الحرة ، فحرر المدعى كتاباً الى وزير المعارف باستقالته من الاستاذية مع حفظ حقه فى المكافأة التى يستحقها مبيناً الظروف التى اكرهته على ذلك متمهداً بالاستمرار فى التدريس بالكلية فى ما تولى المحاسبة والمراجعة الى آخر العلم لقاء مكافأة مالية يتفق عليها فيما بعد ، فوافق الوزير على ذلك ، وطلب من الجلسة اجراء اللازم لاختلاء طرفه حتى يتمنى اصدار القرار اللازم والكتابة الى المالية بخصوص حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة . وفى ٢٦ من سبتمبر ١٩٤٦ أرسل وزير المعارف كتاباً الى وزارة المالية لاجابة طلب المدعى الخاص بالمكافأة غير انه نوحى بقبول استقالته دون اقرار صرف المكافأة له . فرفع الدعوى امام محكمة القضاء الادارى .

وبجلسة ١٩٤٨/٤/٢٧ قضت محكمة القضاء الادارى بأنه اذا استبان من استعراض الوقائع أن طلب الاستقالة الذى قدم من المدعى لم يصدر منه عن ارادة حرة وانما حصل تحت تأثير الاكراه الادبى الذى وقع عليه من ممانعة الوزراء له فى الاستمرار فى عمله الحر الى أن يحصل على رخيص جديد من مجلس الوزراء اولاً . ومن عدم اتخاذ الاجراءات اللازمة للحصول على هذا القرار ثانياً . ثم تصيبها على هذا المنع من مخالفة ذلك للقانون مما يجعل رضاه معدوماً — اذا استبان ذلك كان قرار قبول الاستقالة والحالة هذه بمثابة الفصل غير المشروع ، ولا اعتداد بما تقوله الحكومة من انها اذا منعت من الاشتغال بالاعمال الحرة قبل الحصول على ترخيص خاص من مجلس الوزراء قد استعملت حقاً خولته لها القوانين واللوائح ، ذلك أن قرار مجلس الوزراء الذى نقل حق الترخيص من مجلس ادارة الجامعات اليه لم ينص على انسحاب اثره على التصاريح السابقة الصادرة من الجامعات ، والتى تبقى نافذة منتجة لانها القانونية الى أن تسحب بالطريق القانونى ، ويكون

تصرف الحكومة مع المدعى لذلك باطلا لمخالفته للقانون ويكون قرار قبول الاستقالة هو فى الواقع اقالة غير مشروعة (١٤) .

المطلب الثانى يجب أن تكون الاستقالة مكتوبة

ورد النص على هذا الشرط صراحة فى المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن العاملين المدنيين بالدولة كما ورد أيضا فى المادة ٧١ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ وكذلك المادة ٩٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (١٥) .

ويمكن أن يعزى اشتراط الكتابة فى طلب الاستقالة الى اعتبارين :

الاولى : الاستقالة اجراء بالغ الأثر بالنسبة لحياة العامل الوظيفية .
يتربى عليه انقسام الرابطة الوظيفية وما يستتبعه ذلك على الاخص من انقطاع المزايا المالية التى كان يحصل عليها العامل من الادارة لقاء قيامه بخدمتها .
وقد يكون راتبه هو مورد رزقه الاساسى أو الوحيد . ومن ثم عنى المشرع بلن لا يؤخذ العامل بالنتائج المترتبة على فلتة من لسانه تحت انفعال لا يلبث أن يتبخر ولا يخلف لصاحبه سوى الندم على ما بدر منه . واشتراط نتيجة لذلك أن يكون انصاح العامل عن ارادته فى الاستقالة عن ترو واثارة وبينه بما فيه صالحة . وينحقق ذلك بشكل اوفى متى أعلن العامل رغبته فى الاستقالة كتابة .

الثانى : لا تتم الاستقالة قانونا الا بقبولها من الجهة الادارية المختصة .
وهى لذلك تمر بعدة مراحل داخل الادارة مما يقتضى أن نعرض على الرؤساء الاداريين وتوضع منهم موضع الدراسة والتحصيل . ذلك أن ترك العامل

(١٤) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢٥ لسنة ٢ ق س ٢ رقم ١١٤ ص ٦٣٩ .

(١٥) كما ورد فى المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة .

للخدمة قد يؤثر في حسن سير المرفق العام بدوام واضطراب . ومن ثم اوجب
المشرع ان تكون الاستقالة مكتوبة حتى يتسنى للرؤساء الاداريين البست
في قبول الاستقالة على ضوء ما تبديه من آراء الدرجات الدنيا الملامسة
لاحتياجات المرفق العام الى بقاء مقدم الاستقالة (١٦) .

واذا اشترط القانون ان تكون الاستقالة مكتوبة الا انها لا تنقيد بصيغه
او بالفاظ معينة بل تستفاد من اية عبارة تدل على رغبة العامل في اعتزال
الخدمة المهم في الامر ان يصاغ الطلب بعبارات تفيد ان مقدمه يرغب جديا في
ترك الخدمة (١٧) .

المطلب الثالث

يجب أن تكون الاستقالة خالية من أى قيد أو شرط

كانت المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تسنلزم صراحة
ان لا تكون الاستقالة مقرونة بأى قيد او شرط . وقد ربيت على افتراض
الاستقالة بأى قيد او تعليتها على أى شرط اعتبارها كمن لم تكن كما نصت
المادة ٦٠ من اللائحة التنفيذية للقانون المذكور على :ـه « اذا كانت الاستقالة
مقترنة بأى قيد او مطلقة على أى شرط يؤشر عليها رئيس المصلحة او وكيل
الوزارة المختص بالحفظ » .

أما المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٦ فقد اقتصر نصها
على ان تكون الاستقالة مكتوبة . ولم يشر الى وجوب ان يكون الاستقالة

(١٦) راجع في هذا المقام أيضا زميلنا الاستاذ عبد اللطيف الخطيب في
بحثه عن انتهاء خدمة الموظف ص ٣٥ . وهو بحث غير مطبوع مقدم الى دبلوم
معهد العلوم الادارية والمالية بكلية الحقوق بجامعة القاهرة سنة ١٩٦١/٦٠ .

(١٧) راجع حكم محكمة القضاء الادارى في القضية رقم ٤٤٢٢ لسنة
٨ ق بجلسة ١٢/٢/١٩٥٦ م ١٠ رقم ٢٥٢ م ٢٤١ .

خالية من أى قيد أو شرط بالمصراحة التى نست على ذلك المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى (١٨) .

أما القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والقانون الحالى رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ فقد نصا على أنه يجب البت فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بحكم القانون ما لم يكن الطلب معلقا على شرط أو مقترنا بقيد نفى هذه الحالة لا تنتهى خدمة العامل الا اذا تضمن قرار قبول الاستقالة اجابته الى طلبه .

ويعزى استلزام خلو الاستقالة من تعليقها على شرط وقرنها بقيد الى اعتبارين :

الاول : ان تقديم الاستقالة المقترنة بقيد أو المعلقة على شرط يثير اللبس فى جدية الرغبة التى يبديها العامل فى الاستقالة . اذ قد يكون هدفه الحقيقى من طلب الاستقالة السعى الى حث جهة الادارة تحسين حالة باجابهته الى طلبات غير اعتزال الخدمة .

الثانى : ان الشرط الذى تعلق عليه الاستقالة قد يثير منازعات بشأن اجابة العامل اليه — منازعات رأى المشرع ان يجنب الادارة التردى فيها . مستلزما ان تكون الاستقالة خالصة من كل شرط تدبّر احدا وردا بين الادارة وعاملها (١٩) .

على ان المقصود بالشروط التى يجب ان يخلو طلب الاستقالة من اشتراطها على جهة الادارة هى الشروط الحقيقية. أما اذا تضمن طلب الاستقالة عبارات بشأن امور تترتب على قبول الاستقالة بقوة القانون ، فان مثل هذه العبارات لا تعتبر شروطا تعلق عليها الاستقالة قبولاً أو رفضاً . ومن هذا القبيل ان ينص العامل فى طلب استقالته على وجوب صرف مكافاته عن مدة

(١٨) وان كانت المادة ٧٩ المذكورة قد عادت فقررت فى هذا المقام انه اذا كانت الاستقالة معلقة على شرط أو مقترنة بقيد فلا تنتهى خدمة العامل الا اذا تضمن قرار قبول الاستقالة اجابته الى طلبه .

(١٩) راجع فى هذا المقام بحث الاستاذ عبد اللطيف الخطيب ص ٣٦ .

خدمته « بمجرد تركه الوظيفة » ، فإن هذه العبارة لا تعتبر شرطا مطلق عليه الاستقالة قبولاً أو رفضاً ، وإنما عى لا نعدو أن تكون استنفاضاً للهمة فى سرعة اتمام الصرّف (٢٠) أو أن يطلب العامل فى استقالته تحسين معاشه لا على اعتباره ن قبيل الاشتراط والتعليق ، وإنما من قبيل الاسترحام والنظر إلى طلبه بمعن العطف (٢١) .

على أن الحكم الخاص باعتبار الاستقالة المشروطة كُن لم تكن . إنما وضع لمصلحة الإدارة ، لأن اجازة تقديم الاستقالات المشروطة مع حرمان الإدارة من حق رفضها يترتب عليه وضع شاذ . وهو منع العاملين الحق فى اغتزال الخدمة بالشروط الى يرونها دون أن تلك الإدارة السلطة فى رفض هذه الطلبات ، ولذلك نص على أن معتبر الاستقالة المقترنة بى قيد و لمصلحة على أى شرط كان لم تكن حتى نفعى الإدارة من واجب قبولها . ومنى كان ذلك فإن للإدارة وحدها أن تبتسك بهذا الحكم أو منازل عنه وفق ما تقتدره من ظروف كل طلب فإذا ما قدرت مناسبة قبول الشروط الى خلعت عليها الاستقالة كان ذلك تنازلاً ضمناً منها عن الترينه التى وضعت لمصلحتها باعتبار هذه الاستقالة كان لم تكن . ويكون قرارها الصادر بقبول الاستقالة بشروطها قراراً صحيحاً صادف استقالة قانونية تامة لم يلحقها قرينة العدم . ولا يثبت من العامل المستقبل أن يتمسك بهذه الترينة الى لم يوضع لمصلحته والى تنازلت عنها الإدارة ضمناً بقبولها الاستقالة بشروطها (٢٢) .

(٢٠) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ١٧٠٢ لسنة ٢ ق بجلسته ٢٢ يوليه ١٩٥٧ من ٢ رقم ٧٦ من ٧٣٨ .

(٢١) راجع حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ١١٢ لسنة ٥ ق بجلسته ٢١/٦/١٩٥٢ من ٧ رقم ٨٨٨ من ١٨٢٧ .

(٢٢) راجع حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ١٦٧٤ لسنة ٨ ق بجلسته ٥ فبراير ١٩٥٨ من ١٢ رقم ٥٨ من ٦٦ وفتوى الجمعية العمومية للتقسيم الاستشارى للفتوى والتشريع بجلسته ٢٤ يناير ١٩٦١ مجموعة المبادئ القانونية التى تضمنتها فتاوى الجمعية العمومية للتقسيم الاستشارى للفتوى والتشريع - السنتان الرابعة والخامسة عشرة رقم ٢٢٤ من ٤٥٥ .

وإذا كان يترتب على تعليق الاستقالة على شرط اعتبار طلبها كان لم يكن . وإذا كان للادارة مع ذلك ان تقبل مثل تلك الاستقالة ، فان عليها متى قبلتها ان تحقق لطالب الاستقالة الشرط الذى علق عليه استقالته . ويترتب على عدم تحقيق ذلك الشرط ان تعتبر الاستقالة كأن لم تكن ، ويبطل القرار الإدارى بقبولها . وذلك لان تطبيق الاستقالة على شرط يترتب وجوده على وجود الشرط ، فاذا لم يتحقق الشرط الذى علفت عليه يكون القرار الصادر بقبولها على أساس أنها لا زالت قائمة بالرغم من عدم تحقيق الشرط الذى علفت عليه قد خالف القانون(٢٢) .

على ان من الطبيعى ان يكون هذا الشرط الذى تلزم الإدارة بإجابة طالب الاستقالة اليه مما يدخل فى دائرة الوظيفة . أما اذا كان خارجا على هذا النطاق كن يعلق العامل استقالته على ان تسمى الإدارة لتعيينه فى إحدى الشركات او تسهل له امر سفره الى الخارج او ان يوفر له مسكنا فى جهة معينة . فان هذه الشروط لا تنقيد الإدارة بشيء . ويتوكل لها ان تقبل الاستقالة دون اعتداد بتلك الشروط . فنل هذه الشروط تعتبر كأن لم يكن دون طلب الاستقالة(٢٤) .

وإذا نار خلاف بعد قبول الاستقالة بين العامل المستقيل والادارة فواضح ذلك الخلاف فى تحديد مؤدى الطلبات التى تترتب بها العامل طلب استقالته؛ فان مجلس الدولة بهيئة قضاء إدارى ينصل فيما اختلفا فى تفسيره ونسب تحديد مدها نصلا قضائيا بمقتضى القانون . دون ان يكون نه محل لعودة العامل الى الخدمة واتصاله بالوظيفة من جديد . فهى رابطة قد انقطعت(٢٥) .

(٢٢) راجع حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ٢٥١ لسنة ٣ ق بجلسة ١٦ مارس ١٩٥٠ م ٤ رقم ١٤١ م ١٧٤ وفى القضية رقم ١٣١٤ لسنة ٦ ق بجلسة ٢٠ يناير ١٩٥٤ م ٨ رقم ٢١٦ م ٢٨٩ وفى القضية رقم ٤٤٢٢ لسنة ٨ ق بجلسة ١٢ مارس ١٩٥٦ م ١٠ رقم ٢٥٢ م ٢٤١ .

(٢٤) راجع ايضا الاسناد عبد اللطيف الخطيب م ٣٧ .

(٢٥) راجع حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ٤١٤ لسنة ٥ ق بجلسة ٢٠ يونيو ١٩٥٢ م ٦ رقم ٥٧٨ م ١٣١٩ .

أهمية القاصر المميز في انتهاء خدمته بتقديم استقالته :

نصت المادة ٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على ألا تقل سن من يعين في إحدى الوظائف عن ست عشرة سنة ، وقبل ذلك كانت المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تنص على ألا تقل سن من يعين في إحدى الوظائف عن ثمان عشرة سنة ميلادية ، سواء كان تعيينه في السلك الفني العالي أو الإداري أو الفني المتوسط أو الكتابي ، على أنه يجوز أن تقل سن المرشح لوظيفة من الدرجة التاسعة الكتابية عن هذا الحد . ولكن لا يجوز أن تكون سنه أقل من ست عشرة سنة بنية حال .

أما القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ فقد أحال لللائحة التنفيذية لتحديد سن التعيين (م / ٧) ولم تصدر هذه اللائحة . أما القانون الحالي فقد جعل سن التعيين لا يقل عن ستة عشر سنة (م / ٢٠) .

ومفاد ذلك أن القاصر المميز قد رخص له الشارع استثناء من التواعد العامة في الأهلية أن يلتحق بالوظائف العامة وحده دون أن يكون لوليه الشرعي أو الوصي شأن في هذا (٣٦) .

ومنى كان للقاصر المميز ذلك فانه إذا قدم استقالته فان قرار قبولها يكون متفقا مع القانون ، فلم يشترط القانون في أي نص من نصوصه تطبيق قبول الاستقالة على رضا الولي أو الوصي (٣٧) .

(٣٦) كما نصت المادة ٦٢ من القانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ بشأن الولاية على المال على أن يكون القاصر الذي بلغ السادسة عشرة أهلا للتعرف فيها بكسبه من عمله أو أجره أو غيره ولا يجوز أن يتعدي أثر التزام القاصر حدود المال الذي يكسبه من مهنته أو صناعته .

(٣٧) راجع في هذا المقام أيضا فنوى إدارة الفتوى والتشريع للمسكوك الحديدية والليزونات والتلفونات رقم ٣٩١١ في ٢١ من ديسمبر ١٩٥٦ وكانت هذه الفتوى تدور حول تخويل القاصر المميز أهلية كاملة لإبرام عقد العمل الفردي وأهليته كذلك لإنهاء العقد بتقديم استقالته .

المبحث الثالث وضع العامل الى حين البت فى طلب استقالته

يترتب على الطبيعة القانونية الخاصة للاستقالة كسبب من اسباب انتهاء الخدمة اثران متعلقان بوضع العامل الوظيفى :

اولا : على العامل او الموظف التزام الاستمرار فى أعمال وظيفته الى حين البت فى طلبه فى المدة المقررة لذلك .
ثانيا : للموظف او العامل الذى تقدم بطلب استقالته ان يعدل عن الاستقالة ويسحبها . طالما ان جهة الادارة لم تبت فيها . وان المدة المقررة لذلك لم تنتقض بعد . ونعرض كلا من هذين الاثرين فى مطلب مستقل .

المطلب الاول

الاستمرار فى العمل

من المسلم قانونا ان مجرد تقديم طلب الاستقالة لا تنتهى معه خدمة العامل : بل يظل عاجلا بالحكومة لا تنقطع صلته بها الا بالقرار الصادر بقبول استقالته او بانقضاء الميعاد الذى قرره القانون للبت فى الاستقالة . فلا تولد الاستقالة آثارها القانونية بمجرد تقدم العامل يطلبها . بل يجب ان تلى القبول من جانب السلطة الادارية المختصة وهى السلطة المختصة بالتعيين (٢٨) . او على الاقل ان لا تلقى الاستقالة معارضة الادارة فى

(٢٨) راجع مجلس الدولة الفرنسى فى ١٢/٢/١٩٥٤ المجموعة ص ٩٩ — وتارن مع ذلك حكم بحكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢٧ لسنة ٤٢ بـ جلسة ٢٦ فبراير ١٩٥٢ ص ٧ رقم ٣٣٤ ص ٩٥٦٤ اذ قضت المحكمة بأنه « لننصح من ناجية المبدأ ان السلطة التى تملك التعيين او العزل على النفى تملك قبول الاستقالة . غير انه من المسلم ايضا فى عقد القانون ان الرئيس الادارى للموظف هو صاحب الرأى فى قبول الاستقالة التى يقدمها أحد رؤسياه او رفضها ، وله فى ذلك سلطة تقدير مطلقة متى استعملها ، فان قراره »

المدة القانونية ، وقد نصت على ذلك صراحة كل من المادتين ١١٠ من رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ و ٨٠ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٢٩) .
وأيضا المادة ٧٢ من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٧١ ، والمادة ١٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٥٨ .

ومن ثم لا يجوز للعامل أن ينقطع عن عمله بمجرد تقديم استقالته . بل يجب عليه أن يستمر في أدائه ذلك لأن العاملين هم عمال المرافق العامة وحسن سير هذه المرافق يفرض عليهم واجبات أن أخطوا بها ، استهدفوا للجزاء

في ذلك يكون صحيحا وملزما للحكومة والعامل لصنوده منه في حدود السلطة القانونية . وخلص حكم محكمة القضاء الإداري المذكور الى أن الاستقالة المقدمة من موظف معين بهرسوم لا يشترط قبولها بهرسوم .

وقد قضت محكمة القضاء الإداري أيضا في القضية رقم ٨٦٢ لسنة ١٢ ق ب جلسة ١٤/١/١٩٦٠ بن الواسع من أحكام القانون رقم ٢٢٥ لسنة ١٩٥٨ بنظام كلية البوليس أن لوزير الداخلية اختصاص في قبول استقالة السلاب وأن الاختصاص في ذلك ممنوع لمدير الكلية باعتباره الرئيس الإداري لها . ومن ثم تم الاستقالة وفتح كل آثارها بموافقة مدير الكلية عليها . أما سلطة وزير الداخلية في هذا الخصوص فهي مجرد التصديق على قرار مدير الكلية بقبول الاستقالة . وهذا المصافحة لا ننشئ بداهة مركزا قانونيا جديدا بل تؤيد المركز القانوني الذي انشأه قرار مدير الكلية . فإذا كان الراتب في الأوراق أن مدير الكلية وانقضى على الاستقالة قبل تاريخ سحب الاستقالة فإن هذا القبول كان منصبا على استقالة ثانية فعلا . ومن ثم يكون المعدل عنيا بعد ذلك هو عدول وقع بعد أوانه ولا يؤثر في صحة القرار المسانير بقبولها من مدير الكلية بالتطبيق لاحكام المادة ٢٢ من قانون الكلية — س ١٤ ر ١٩٨ ص ٣٥٤ .

(٢٩) كما نصت على هذا الحكم في فرنسا المادة ١٢١ من القانون الصادر في ١٩ من أكتوبر ١٩٤٦ ثم المادة ٣٢ من المرسوم بقانون الصادر في ١٤ من فبراير ١٩٥٩ . وقد جرى هذا النص على تحديد أجل بدته أربعة أشهر للبت في قبول الاستقالة .

التأديبي.. ون واجبت العامل الا ينقطع عن عمله الا بانجازة يصرح له بها
أو ان يكون لديه عذر مقبول مانع من مرض أو نحوه (٢٠) »

ومن ثم يعرض العامل الذى يهجر وظيفته قبل انقضاء الاجل المقرر
لقبول الاستقالة أو صدور قرار ادارى بقبولها — يعرض نفسه للجزاء التأديبي
الذى قد يرقى الى الفصل .

المطلب الثانى

المحول عن الاستقالة

يحق للعامل الذى قدم استقالته ان يعدل عنها طالما ان هذا المحول
سابق على قبولها . ونم ينقض بعد الاجل المقرر لأن تبت فيها جهة الادارة .
وذلك لأن طلب الاستقالة هو ركن السبب فى القرار الادارى الصادر بقبولها،
فيلزم لصحة هذا القرار ان يكون الطلب قائما لحين صدور القرار . مستوفيا
شروط صحته شكلا وموضوعا (٢١) : فاختصاص جهة الادارة بقبول الاستقالة
أو عدم قبولها رهين بنى يثار هذا الموضوع بطلب من العامل أو الموظف
استوفى شروطه ، وان يظل هذا الطلب قائما فى الوقت الذى يصدر فيه
الرئيس قراره بقبول الاستقالة . فاذا كان العامل قد سحب طلبه قبل ذلك فلا
يعتبر والحالة هذه ان هناك موضوعا بهذا الخصوص مثالا لدى الرئيس
لكى يصدر قراره الادارى ، فاذا صدر مثل هذا القرار فلا تكون ثمة استقالة

(٢٠) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٠٦٩ لسنة
٦ ق بجلسة ٧ مارس ١٩٥٤ س ٨ رقم ٤٦٦ ص ٩٩٤ وحكم المحكمة التأديبية
لوزارة التربية والتعليم فى القضية رقم ١٩ لسنة ١ ق بجلسة ١ يونية ١٩٥٩
منشور بمجموعة الاسناد محمود غير المحامى تحت رقم ٦٣ ص ٢٩١ .

(٢١) حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٥٨ لسنة ١ ق بجلسة
٥ نوفمبر ١٩٥٥ س ١ رقم ٦ ص ٣٣ .

معتبرين ثنائيا ، ويكون القرار الصادر بقبول الاستقالة بعد سحبها مخالفا للقانون (٣٣) .

ومن ثم كما يقع بطلان القرار الصادر بإنهاء خدمة العامل بناء على طلبه :

(أ) إذا لم يقدم العامل طلبا بالاستقالة .

(ب) وإذا شاب طلب هذا العامل عيب من العيوب المبطل للرضا أو المفسدة له كالأكراه أو الغلط أو التدليس . فإنه يقع باطلا أيضا إذا كان العامل قد قدم طلب الاستقالة - ثم أسدده قبل صدور قرار قبولها (٣٤) .

على أن من البدهي أن الرجوع عن الاستقالة لا ينتج آثاره إلا إذا انصل بطم الإدارة قبل أن تقرر قبولها (٣٤) .

(٣٢) حكم محكمة القضاء الإداري رقم ٢١٥ لسنة ١ ق بجلسة ١٧ فبراير ١٩٤٨ م ٢ رقم ٥٩ م ٩٤٤ وفي القضية رقم ٩٨ لسنة ٩ ق بجلسة ١٦ يونية ١٩٤٩ م ٩ رقم ٢٧٨ م ١٠٢٩ .

(٣٣) فتوى إدارة الفتوى لوزارة الأشغال العمومية رقم ١٦٢٤ م ٢٥ أبريل ١٩٥١ مجموعة المكتب الفني للفتاوى — السنين ٤ و ٥ مبدأ رقم ٤٨٥ م ١٠٩٥ — هذا وإن مسألة ما إذا كانت الاستقالة تعتبر قد ثبت أو أنها لم تتم ثنائيا في حالة ما إذا سحب الموظف طلب الاستقالة قبل أن تتقرر الإدارة قبولها هي بلا ريب من النواحي القانونية في القرار الإداري مما يخضع لرقابة القضاء الإداري — راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٢١٥ لسنة ١ ق بجلسة ١٧ فبراير ١٩٤٨ م ٢ رقم ٥٩ م ٢٤٤ .

(٣٤) حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٤٦٨ لسنة ٨ ق بجلسة ٢٦ يونية ١٩٥٧ م ١١ رقم ٣٦٦ م ٥٩٥ وراجع الأستاذ الدكتور سليمان محمد الطماوى — المرجع السابق — م ٥٤٢ .

المبحث الثالث البث في الاستقالة (٣)

أوضحنا ان الاستقالة باعتبارها سببا من أسباب انتهاء الخدمة بصفة نهائية انما هي قرار ادارى سببه انفصاح العامل عن ارادته فى فسخ الرابطة الوظيفية فصما باننا . ولهذا فان الاستقالة لا تتم الا بتصديق جهة الادارة على طلبها بحيث ان الخدمة لا تنتهى الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة . وهو اعتبار تقتضيه احتياجات المرافق العامة التى تتطلب ايضا الا تقبل استقالة العامل اذا احيل الى المحلطة التأديبية الا بعد الحكم فى الدعوى بغير عقوبة الفصل او الاحالة الى المعاش .

واذا كانت طبيعة الاوضاع الوظيفية تقتضى ان تكون للادارة القول الفصل فى انتهاء خدمة العامل المستقيل الا ان المشرع قد رأى من المناسب الا تترك الادارة طلب الاستقالة مطلقا الى اجل غير مسمى او الى اجل اطول مما يلزم ، فلوجب ان يبت فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه :

ونزيد هذه النقاط ايضاها فى مطالب ثلاثة :

المطلب الاول لا تنتهى خدمة العامل الا بالقرار الصادر بقبول الاستقالة

يجب التنبيه بادىء ذى بدء الى وجوب التفرقة بين امرين : انقطاع الصلة الوظيفية بسبب استقالة العامل وقبول الادارة لهذه الاستقالة . وبين فصل الادارة للعامل لأسباب تراها موجبة لذلك ، اذ لكل من الامرين وضعه القانونى واحكامه الخاصة به ، فلئن كانت الاستقالة مركزا قانونيا ينشأ بقرار الرئيس الادارى المختص بقبول الاستقالة . الا ان اختصاص الرئيس المذكور بقبول هذه الاستقالة رهين بأن يثار هذا الموضوع بطلب من العامل يمرض فيه استقالته ، وان يظل هذا الطلب قائما فى الوقت الذى يصدر

فيه الرئيس قراره بقبول الاستقالة وأن يتم هذا القبول على أساس الشروط التي قرن بها العامل طلبه ، فإن صدر قرار الرئيس بقبول الاستقالة دون مراعاة شيء مما تقدم فلا تكون ثمة استقالة معتبرة قانونا ، ولا تنتزع بالتالي صلة العامل بالوظيفة على أساس ذلك ، أما إذا كان فصل العامل من جانب الإدارة ابتداء فوجب أن يكون ذلك لاعتبارات تتعلق بالمصلحة العامة ، والا كان قرارها مشوباً بساءة استعمال السلطة (٣١) .

ولا تنتهى خدمة العامل المستقيل اثر تقديم استقالته ، وانما تنتهى بالقرار الصادر بقبول هذه الاستقالة ، فإن المرجع فى النهاية الى تقدير الإدارة من حيث قبول الطلب او عدم قبوله ، وقرارها فى هذا الشأن هو القرار الإدارى النهائى فى قطع رابطة التوظيف (٣٢) .

ويكاد يكون استلزام قبول الإدارة للاستقالة صراحة او ضمنيا مبداً مقترفاً فى جميع حالات الاستقالة عدا حالات نادرة (٣٨) . ومن هذه الحالات

(٣٦) راجع حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ٦٠٢ لسنة ٦ ق بجلسته ١٠ نوفمبر ١٩٥٤ م ٩ رقم ١٨ م ١٦ — ولئن كانت الإدارة غير ملزمة بتسبب قرارها الا حيث يوجب القانون ذلك عليها الا أنها اذا ما ذكرت اسباباً لقرارها — سواء أوجب القانون ذلك عليها ام لم يوجب — فإن هذه الأسباب تكون خاضعة لرقابة المحكمة ويجب أن تركز بخاصة للقانون وقائية على وقائع صحيحة مستقاة من مصادر ثابتة فى الأوراق . وعادة الى النتيجة التى انتهت اليها قراراتها . والا كانت متطوية على مخالفة للقانون . راجع حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ٤٠١ لسنة ٣ ق بجلسته ٢٢ فبراير ١٩٥٠ م ٤ رقم ١١٨ م ٤٠٦ .

(٣٧) راجع حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ٧٢ لسنة ١ ق بجلسته ٢٨ مايو ١٩٤٧ م ١ رقم ٢٨ م ٣٦٥ وفى القضية رقم ٢٢٨ لسنة ١ ق بجلسته ٥ مايو ١٩٤٨ م ٢ رقم ١١٧ م ٦٦٢ وفى القضية رقم ٤٤٣ لسنة ٢ ق بجلسته ٢٨ يولية ١٩٤٩ رقم ٢٩٩ م ١١١٦ .

(٣٨) فى فرنسا لا يشترط قبول الإدارة بالنسبة لاستقالة الموظف المنتخب . وإن كان من سلطة الإدارة أن ترفض استقالته فى بعض الحالات خلال الشهر الذى قدمت فيه — راجع فى هذا الصدد بلاتنى — الجزء الاول — م ٥٠ وكذلك م ٩١ .

Louis Rolland : Précis de droit administratif. paris, 1957 .

عنقنا حالة المتقدمين بطلبات للانفاذة من احكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشأن تيسير اعتزال الخدمة . فان من الفوارق بين الاستقالة الصريحة والاستقالة التيسيرية ان الاستقالتين وان كانتا تبدان بطلب يفصح فيه العامل عن ارادته فى انهاء خدمته الا ان لجهة الادارة فى الاستقالة الصريحة او العادية سلطة تقديرية . وترخص فى قبول الاستقالة او رفضها . اما فى الاستقالة التيسيرية فانها تقع بقوة القانون بمجرد ان يفصح العامل عن رغبته فيها وان تتوافر فيها شروطها (٣٩) .

ولا تلتزم جهة الادارة بقبول استقالة العامل . اذ لها ان تترخص فى تقدير ملاءمة قبول او عدم قبول استقالته . فتقرر ما تراه فى هذا الشأن ما دام قرارها لا يندوى على اساءة استعمال السلطة . وذلك بحسب ان هذا من مناسبات القرار الادارى وملاحظات اصداره (٤٠) .

وقد ذهب رأى (٤١) الى ان البت فى الاستقالة لا يكون الا بالقبول و الارجاء دون الرفض . وقد استند هذا الرأى الى ان الاستقالة حق للعامل . واذا كانت خدمته لا تنتهى بمجرد تقديم الاستقالة وانما بالقرار الصادر بقبولها الا ان الاستقالة اذا استوفت شرائطها القانونية المنصوص عليها ينعين

(٣٩) راجع تفاصيل ذلك فى القسم الثالث من هذا الباب .

(٤٠) ومن ثم اذا رأت الادارة مناسبة اخذ قرار بالفصل دون قرار بقبول الاستقالة لقطع صلة الموظف بالوظيفة فلا يربى عليها فى ذلك ما دام قرارها هذا قد تالم على ما يبرره — راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢١٥ لسنة ١ ق بجلسة ١٧ فبراير ١٩٤٨ س ٢ رقم ٥٩ ص ٢٤٤ وفى القضية رقم ٢٠٥ لسنة ٧ ق بجلسة ٢ نوفمبر ١٩٥٤ س ٩ رقم ٦ ص ٧ وفى القضية رقم ٥١٧ لسنة ٤ ق بجلسة ٦ مارس ١٩٥١ س ٥ رقم ١٦٠ ص ٦٩٤ وبالنسبة لاستقالة العميد راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٧ لسنة ٤ ق بجلسة ٦ مارس ١٩٥١ س ٥ رقم ١٦٠ ص ١٩٤ .

(٤١) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٩١٤٨ لسنة ٧ ق بجلسة ١١ يناير ١٩٦٦ س ٩٠ رقم ٩٦٤ ص ١٤٤ والاستاذ عبد اللطيف الخطيب ص ٣٨ من بحثه .

قبولها باعتبارها حقا للعامل . وإذا كان قبول الإدارة للاستقالة غير وجوبي إلا أن معنى ذلك أنه لا يجوز لها رفضها ، بل لها أرجاء البت فيها أو تعليقها على شيء مقبل ، ذلك أن للإدارة الحق في أرجاء الفصل في الاستقالة حتى تتدبر أمورها مراعاة لمصالح العمل ، أو أن تعلقها على نتيجة التحقيق الذي تجريه الجهات المختصة في أمور منسوبة للموظف المستقيل ، أو أن ترجئها حتى الفصل في المحلكة التأديبية إذا كان الموظف المستقيل قد أحيل إليها ، ولم يترك المشرع للجهة الإدارية الحق في رفض الاستقالة ، بل جعل للعامل إذا ما أراد الخروج من الخدمة أن يعتبر طلب استقالته مقبولا إذا لم يفصل فيه خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديم طلب الاستقالة .

على أن هذا الرأي لا يتفق مع صراحة النص : إذا ان « البت » نسي طلب الاستقالة كما يكون بالقبول وبالإرجاء فإنه يكون أيضا بالرفض .

الأنه من ناحية أخرى يجدر بالإدارة ألا تنزمت في قبول استقالة عمالها حتى لا تتحول الوظيفة العامة إلى عمل يؤدي رغبا عن إرادة العامل وهو ما يقربها من السخرة الموجهة حسب مبادئ العدالة وكرامة الإنسان . كما أن من الجدير أن تضع الإدارة في حساباتها أيضا أن عاملها الذي لا يقبل على عمله طواعية واختيارا لا يرقى إنتاجه إلى المستوى المرجو في الخدمة العامة .

وإن للتوسع التشريعي في الاستقالة التيسيرية — على ما سنرى في الفصل الثالث من هذا الباب — دلالة البالغة . فإن هذا الاتجاه التشريعي إلى تيسير الاستقالة على كثير من طوائف العمال انساحا للجمال أمام غيرهم في مدارج السلك الإداري يجب أن يحدو الإدارة إلى الاحتذاء بالمشرع في تسهيل قبول الاستقالة المقدمة إليها حتى لو لم تكن في نطاق التيسير (٤٢) .

(٤٢) عندما ترفض الإدارة في فرنسا استقالة موظف فله الانتجاء إلى لجنة إدارية تختص بإصدار رأي مسبب تحيله إلى السلطة الإدارية المختصة — راجع في هذا الصدد :

Charles Sénégas; *Les droits et les obligations des fonctionnaires*. Paris, 1953, p. 194 . — André de Laubadaire, *Traité élémentaire de droit administratif*, p. 67.

المطلب الثاني

يجب البت في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه

على المشرع ، مراعاة لمصالح الموظف ، ألا يظل طلب استقالته معلقا أبدا غير معقول وأن ينجلي موقف الإدارة من طلبه ذلك في وقت مناسب لا يفوت عليه مصالح مشروعة . كما لوحظ عملا أن الموظف الذي يتوقع أن تنتهي خدمته قريبا يتنابه التراخي في أداء عمله مما لا يعود على الوظيفة العامة بالخير . لذلك فإن المشرع — في المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، والمادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ٧٢ من القانون ١٩٧١/٥٨ والمادة ٩٧ من القانون الحالي ١٩٧٨/٤٧ ، والزم جهة الإدارة بأن تتخذ موقفا إيجابيا من طلب الاستقالة المقدم إليها . وذلك بأن تبت فيها خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه ، على أنه ليس بلام أن يخطر صاحب الاستقالة بما تم في استقالته خلال تلك المدة . وقد وضع المشرع جزاء قانونيا على تقاعس الإدارة في اتخاذ هذا الموقف الإيجابي مقررًا اعتبار الاستقالة مقبولة إذا انتضى ذلك الأجل دون بت في طلبها .

ويثور التساؤل في حالة ما إذا كان طلب الاستقالة معلقا على شرط أو مقترنا بقيد ، وانقضت مدة الثلاثين يوما دون أن تبت فيها جهة الإدارة . والواقع أن القاعدة المقررة أصلا هي أن طلب الاستقالة المقرنة بقيد أو شرط تعتبر كأن لم تكن ما لم تتم جهة الإدارة بتحقيق ذلك القيد أو الشرط متنازلة بذلك عن القرينة المقررة لمصلحتها على ما رأينا . ومن ثم أن فوات المدة المقررة للبت في طلب الاستقالة في حالة الاستقالة المشروطة دون بت فيها لا يعد قبولا للاستقالة بشروطها وقيدوها ، ولا حتى قبولا لها بمجرد عاقرنت به من شروط وقيدود . وود أشارت المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ، وأيضا المادة ٧٢ من القانون ١٩٧١/٥٨ ، والمادة ٩٧ من القانون الحالي ١٩٧٨/٤٧ إلى ذلك صراحة مقررة أنه في هذه الحالة لا تنتهي خدمة العامل إلا إذا تضمن قرار قبول الاستقالة أجابته إلى طلبه .

المطلب الثالث

إذا أحيل العامل إلى المحاكمة التأديبية فلا يقبل استقالته إلا بعد

الحكم في الدعوى بغير عقوبة الفصل أو الإحالة إلى المعاش

مضى بدء في اتخاذ إجراءات تأديب العامل بصدور قرار إحاقته إلى المحاكمة التأديبية فإنه يتعين عدم قبول الاستقالة إلا بعد الحكم في الدعوى بغير عقوبة العزل أو الإحالة إلى المعاش (٤٦) . وقد نصت على ذلك صراحة كل من المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ : والمادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٤٤) والمادة ٧٢ من القانون ١٩٧١/٥٨ والمادة ٩٧ من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ الحالي .

وليس ثمة مانع من الوجبة القانونية من قبول الاستقالة المقدمة من عامل لم يصدر قرار بإحالة إلى المحاكمة التأديبية . إلا إذا رأت جهة الإدارة أجراء قبولها لأسباب تتعلق بمصلحة العمل . وذلك مسألة تقديرية منروحة لها

(٤٣) راجع نفوى الشعب الرابع — الأشغال العامة والمقود — برقم ٢٦٦٧ في ١٤ يولييه ١٩٥٣ مجموعة المكتب الفني للسنتين ٦ و ٧ مبدأ رقم ٢٣٥ ص ٧٤٨ .

(٤٤) على أن كلا من المادة ٦٠ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بنظام عمل الهيئة العلة لشئون سكك حديد بصر والمادة ٥٨ من قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩١ لسنة ١٩٥٩ بنظام أعمال بهينه البريد والمادة ٦٠ من قرار رئيس رقم ٢١٩٢ لسنة ١٩٥٩ ينظم العمل بيئية المواصلات السلكية واللاسلكية قد جعل قبول استقالة العامل المحال إلى المحاكمة التأديبية مضاعفا إلى ما بعد الحكم في الدعوى التأديبية دون أن يرهن قبول الاستقالة بأن يكون الحكم الصادر بغير عقوبة العزل أو الإحالة إلى المعاش ، على أن من المفهوم أن هذه الصياغة لا تعنى الخروج على ما قررت المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ومن بعدها المادة ٧١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

تترخص فيها حسب ما تقتضيه نواحي المصلحة العامة (٤٥) وعلى ذلك فإنه ان لم يكن هناك نص يمنع الجهة الادارية من قبول استقالة العامل الذى تتولى النيابة الادارية والنيابة العامة التحقيق معه فيها نسب اليه من مخالفات وجرائم ، الا انه قد يترتب على قبول استقالته فى هذه الظروف أن يعطل تطبيق بعض الاحكام الخاصة بالتأديب عليه فى حالة ثبوت هذه التهم . ومن هذه الاحكام جواز الحكم بسقوط الحق فى بعض المعاش أو المكافأة (٤٦) فى حالة فصله تاديبيا لثل الجرائم المتهم بها . ونرى ذلك تعطيل للمصلحة العامة التى تستلزم معاقبة الجناة عما يرتكبونه (٤٧) .

(٤٥) المادة ٧٢ من القانون ١٩٧١/٥٨ نصت على انه « ويجوز خلال هذه المدة (الثلاثين يوما . المحددة للبت فى طلب الاستقالة) ارجاء قبول الاستقالة لاسباب تتعلق بمصلحة العمل مع اخطار العامل بذلك ، لها المادة ٩٧ من القانون رقم ١٩٧٨/٤٧ الحالى فقد نصت على نفس الحكم واضافت مدة اخرى للارجاء لا تتجاوز اسبوعين .

(٤٦) لا يسقط الحق فى المعاش أو المكافأة كله فى ظل المادة ٣٦ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ والمادة ٦٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

(٤٧) فتوى قسم الرأى مجتمعا رقم ٦٢٤مى ٢٥ ديسمبر ١٩٥١ مجموعة المكتب الفنى للسنتين ٦ و ٧ برقم ٨٢ ص ٢٤٥ ،

الفصل الثاني

الاستقالة الحكيمة

تكلت المادتان ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ و ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ عما يمكن ان يسمى « بالاستقالة الحكيمة » اذ نصت هاتان المادتان على اعتبار الموظف او العامل مستقila فى الحالين الآتيتين :

(١) اذا انقطع عن عمله دون اذن خمسة عشر يوما متتالية . ولو كان الانقطاع عقب اجازة مرخص له بها ، ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انقطاعه كان بعذر مقبول .

(ب) اذا التحق بالخدمة فى حكومة اجنبية بغير ترخيص من حكومة الجمهورية العربية المتحدة (١) .

ونصت المادة ٧٢ من القانون رقم ١٩٧١/٥٨ على ان يعتبر العامل مقبما استقالته فى الحالات الآتية :

(١) وقد كان دكريتو ٢١ من ابريل ١٨٩٥ ينص فى مادته الاولى على انه لا يجوز لى موظف او مستخدم ان يتغيب عن محل عمله بسبب لا علاقة له باعمال وظيفته او ان ينقطع عنها الا اذا استحصل على اجازة مقدما . وكانت تنتهى المادة ١٣ من هذا الدكريتو الى القول بان هذا الموظف اذا لم يبين الاسباب الموجبة لتأخيره فى ميعاد الخمسة عشر يوما التالية لانتهاؤ مدة اجازته يعتبر مستعفيا ، ويشطب اسمه من جدول المستخدمين .

وقد قضت محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٣ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٤٩/٢/١٠ وفى القضية رقم ٤٥٨ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٣/٦/١٧ تطبقا لهذه المادة بانها انما انت بافتراض قانونى يقطع بان الموظف يعتبر مستعفيا وهذا الاستعفاء يستفاد من عدم ابدائه اسباب لغيبه فى بحر الخمسة عشر يوما التالية لانتهاؤ مدة اجازته ، ولكن هذا الافتراض لا يمكن ان يستفاد من حالة الموظف الذى يبدى اسباب لغيبه معها طالبت مدة غيابه بعد انقضاء

١ — اذا انتقطع عن عمله بغير اذن اكثر من عشرة ايام متتالية ولو كان الانتقطاع عقب اجازة مخصص له بها ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انتقطاعه كان لغرض مقبول وفى هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة ان تقرر حرمانه من اجراءه عن مدة الانتقطاع اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك والا وجب حرمانه من اجراءه عن هذه المدة فاذا لم يقدم العامل اسباب تبرر الانتقطاع او قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انتقطاعه عن العمل .

اجازته . والادارة وشأنها فى معاقبته . ومن باب اولى : يستفاد من حالة الموظف الذى ينقطع عن اعمال وظيفته بغير اجازة اذا عرفت اسباب انتقطاعه (س ٢ رقم ٨٨ س ٢٢٠ س ٧ رقم ٧١٩ س ١٦٢٥) .

وقد كانت المادة ١٨١ فصل ثان من قانون المصلحة المالية تنص على ان كل موظف او مستخدم لا يعود الى محله عند انتهاء مدة اجازته يحرم من ماهيته بكاملها ابتداء من يوم انقضائها وهذا لا يمنع من معاقبته بالجزاءات التأديبية التى يستحقها على ذلك . واذا لم يبين الاسباب الموجبة لتأخيره فى ميعاد الخمسة عشر يوما التالية لانتهاء مدة اجازته فيعتبر مستغنيا وبشطب اسمه من جدول المستخدمين . وقد اطلق اسم « قانون المصلحة المالية » تجوزا على كتيب حوى قواعد قانونية مستعدة من قوانين ولوائح اشير اليها به . والمادة ١٨١ المذكورة ما هى الا نص المادة الثالثة عشر من الامر المالى او الدكرى الصادر فى ٢١ من ابريل ١٨٩٥ وقد جرى نصها بدلى « كل موظف او مستخدم لا يعود الى محله عند انتهاء مدة اجازته يحرم من ماهيته بكاملها ابتداء من يوم انقضائها وهذا لا يمنع من معاقبته بالجزاءات التأديبية التى يستحقها على ذلك » واذا لم يبين الاسباب الموجبة لتأخيره فى ميعاد الخمسة عشر يوما التالية لانتهاء مدة اجازته فيعتبر مستغنيا وبشطب اسمه من جدول المستخدمين . ويشترط لتطبيق هذا النص شروط اربعة . الاول : ان يكون المستخدم قد منح اجازته فعلا والثانى : الا يعود الى عمله بعد انتهاء هذه الاجازة ، والثالث : الا يبين خلال الخمسة عشر يوما التالية لانتهاء اجازته الاسباب الموجبة لتأخيره ، والرابع الا يكون لديه عن الاسباب الجدية ما يمنعه من العودة الى عمله ولا يعوقه من الاعتذار . وقد قضت محكمة القضاء الادارى تطبيقا لهذا النص القديم انه متى كان ثابتا ان الموظف لم يمنح اجازة ، ولم يتغيب عن عمله برغبته بل بسبب خارج عن ارادته

٢ - اذا انتقطع عن عمله بغير اذن تقبله جهة الادارة اكثر من عشرين يوما غير متصلة في السنة وتعتبر خدمته منتهية في هذه الحالة من اليوم التالي لاكمال هذه المدة .

وفي الحالتين السابقتين يتعين اصدار العاقل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة ايام في الحالة الاولى وعشرة ايام في الحالة الثانية .

هو اعتقاله نارة ومراقبته في بلدته تارة اخرى ، فان فصله من وظيفته استنادا الى ذلك يكون قد جاء مخالفا للقانون (في القضية رقم ٢١٤ لسنة ١ ق بجلسة ١٩٤٨/٤/٢١ من ٢ رقم ١٠٦ ص ٥١٠ وراجع حكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ١٠٢٣ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٥٣/٣/٢٦ من ٧ رقم ٤٤٧ ص ٧٦٦) .

وفي تطبيق المادة ١٨١ من القانون المالي آتفة الذكر ذهبت محكمة القضاء الاداري ايضا الى ان انقطاع الموظف عن عمله بعلم رؤسائه وموافقتهم على طلباته بمنحه اجازة بدون مرتب لا يجعل للمادة المذكورة محلا للانطباق . ولا يؤثر في ذلك التول بان رئيسه قد جاوز الحد القانوني في منح اجازات بدون مرتب الا لا تصح مساءلة الموظف عن ذلك . (في القضية رقم ٢٥١ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٠/٣/١٦ من ٤ رقم ١٤١ ص ٤٧٤ . ومن احكام محكمة القضاء الاداري في تطبيق المادة ١٨١ من القانون المالي ايضا حكمها في القضية رقم ٢٠٧ لسنة ١ ق بجلسة ١٩٤٩/٢/١ من ٣ رقم ٨٢ ص ٣١٧) .

كما ذهبت ادارة فتوى رئاسة مجلس الوزراء وديوان المحاسبات في فتاوعا رقم ١٢ بتاريخ ١٩٥٠/٣/٦ (مجموعة الفتاوى - السنطان الرابعة والخامسة رقم ٨٤ ص ٢١٠) الى ان اعتقال الموظف لا يعتبر غيابه دون سبب مشروع يدعو من تلقاء ذاته الى فصله بل يجب اتخاذ اجراءات الفصل اللازمة . وخلصت الى ان اسناد قرار فصل الموظف المعتقل لاسباب خاصة بالامن العام الى المادة ١٨١ من الفصل الثاني من قانون المصلحة المالية آتفة الذكر استناد غير صحيح لعدم توافر شروطها .

وفي حالة عرضت على محكمة القضاء الاداري بالقضية رقم ١٣٤١ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٤/٢/٢٨ (س ٨ رقم ٢٨٠ ص ٥٥٦) قضت بأنه سواء اكان سفر المدعي لمشتري الكتب والاتصال بالاساتذة لو للعلاج من الازهاق العصبى الذى اى اكتشفه به طبيبان في آخر سبتمبر ١٩٥١ فما كان يجوز له

٢ - اذا التحق بخدمة أى جهة اجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية *

وفى هذه الحالة تعتبر خدمة العامل منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة
فى الجهة الاجنبية .

ولا يجوز اعتبار المامل مستقيلا فى جميع الاحوال
اذا كانت قد اتخذت ضده اجراءات تأديبية خلال الشهر التالى للانقطاع
عن العمل او لالتحاقه بالخدمة فى جهة اجنبية .

اما القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الحالى فقد نص فى المادة
٩٨ منه على انه يعتبر العامل مقاما استقالته فى الحالات الآتية :

= ان يسافر للخارج ولم يبق على بدء الدراسة بالجامعة سوى خمسة ايام
قبل الحصول على تصريح سابق من الكلية باجازة طويلة تتحقق فيها اغراضه
المعددة من السفر . وما كان طبيعيا ان يترك المدعى عمله فى بدء الدراسة
لقضاء مصالحه وراحة اعصابه دون ان يخطر الكلية بسبب غيابه الا ان
يكون محرا على الاستقالة مواصلا غضبه على الكلية . ولم يكن يحسب انها
ستعهد الى مواظبته على انقطاعه ولم ينتبه الى عاقبة امره الا بعد صدور
القرار بفصله ومن ثم ان ما ينهيه المدعى على قرار فصله من مخالفة للقانون
فى غير محله اذ هو صدر مطابقا لنص المادة ١٨١ من القانون المالى التى
تنص على اعتبار الموظف الذى يتغيب عن عمله مدة خمسة عشر يوما دون
اخطار عن سبب غيابه مستقيلا .

وقد كانت القاعدة التنظيمية التى تحكم حالة الفصل غير التأديبي لعامل
اليومية قبل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ الذى سوى فى المعاملة بين عامل
اليومية والموظف والمستخدم وتضى على التفرقة بينهم مخضعا ايامه لتواعد
واحدة هى التى تضمنها ذلك القانون واطلق عليها جميعا اسم عمال الدولة
المدنيين - كانت تلك القاعدة التنظيمية التى تحكم حالة الفصل غير التأديبي
لعامل اليومية بسبب انقطاعه عن العمل هى التى تضمنتها الفقرة ١٤ من
تعليمات المالية رقم ٣١ لسنة ١٩٢٢ الصادر فى اول يولية ١٩٢٢ التى
نصت على ان كل عامل من عمال اليومية يتغيب بدون اذن اكثر من عشرة ايام
ولا يثبت فيها بعد بما يقتضيه بان غيابه كان بسبب قوة القاهرة ينقطع
بمجرد ذلك قيده فى الدفاتر بصفته احد عمال اليومية الدائمين ، واذا اعيد
استخدامه فى أى تاريخ تال فلا يكون له حق فى اية اجازة متجمعة لحسابه
عن اية مدة خدمة سابقة لتاريخ اعادته فى الخدمة . ومفاد هذا ان الاصل
- حسب ما قضت به المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٩٦٦ لسنة ٣٢ ق

١ — اذا انتقطع عن عمله بغير انذار اكثر من خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان انتقطاعه كان بعذر مقبول وفى هذه الحالة يجوز للسلطة المختصة ان تقرر عدم حرمانه من اجراء مدة الانتقطاع اذا كان له رصيد من الاجازات يسمح بذلك والا وجب حرمانه من اجراء عن هذه المدة فاذا لم يقدم العامل اسبابا تبرر الانتقطاع او قدم هذه الاسباب ورفضت اعتبرت خدمته منتهية من تاريخ انتقطاعه عن العمل .

بجلسة ١١ ديسمبر ١٩٥٧ (س ٣ رقم ٤٠ ص ٢٤٠) — هو انه لا يجوز للعامل ان يتغيب عن عمله بدون اذن سابق من رئيسه ، واذا تغيب بدون اذن فلا يجوز غيابه عشرة ايام ، فاذا زاد على ذلك فلا يشفع له فى استئناف عمله بعد هذا الانتقطاع الا اثبتت القوة القاهرة ، وتقدير قيام عدا المصدر وتبريره لغيب العامل رهين بلقنتاع رئيسه بما لاهيمنة لغيره عليه ولا مغيب عليه فيه ، متى تجرد من اساءة استعمال السلطة فاذا عجز العامل عن اقامة الدليل على ان غيابه كان بسبب قوة القاهرة او لم يقتنع رئيسه بذلك فان البت فى مصيره يكون بيد هذا الرئيس دون تطلب الرجوع فى ذلك الى وكيل الوزارة او الى اللجنة الفنية كما هو الشأن فى حالة الفصل التأديبى . وبمجرد هذا ينقطع قيد العامل فى الدفاتر بصفته احد عمال اليومية الدائمين . ونفنى صلتها بالحكومة واذا اعيد استخدامه بعد ذلك فى أى تاريخ لاحق فانه يعد معنا من جديد .

وقد تناول كادر العمال الصادر به قرار مجلس الوزراء فى ٢٢ من نوفمبر ١٩٤٤ وكتاب وزارة المالية الدورى ملف رقم ف ٢٢٤ — ٩ / ٥٢ الصادر فى ١٩ من ديسمبر ١٩٤٤ النص على حالة فصل عامل اليومية من الخدمة بسبب تأديبى فتضى بانه لا يجوز فصل العامل من الخدمة بسبب تأديبى الا بوافقة وكيل الوزارة بعد اخذ رأى اللجنة الفنية واغفل حالة انتهاء خدمة العامل بسبب غير تأديبى بما يعد فى حكم الاستقالة وهو تضييه وانقطاعه عن عمله بدون اذن او عذر قهرى لمدة تجاوز قدرها معنا . ذلك ان الفصل التأديبى يفترض ارتكاب العامل ذنبا اداريا يستوجب هذا الجزاء . اما اعتبار العامل تاركا للخدمة بسبب انتقطاعه عن العمل مدة ما بدون اذن او عذر فبفترق عن ذلك بانه ليس من قبيل الفصل التأديبى ، اذ يقوم على قرينة الاستقالة التى تقتصر الادارة على تسجيلها يشطب قيد العامل من سجلاتها . واذا كان كادر العمال قد اوجب الا يكون فصل العامل من الخدمة بسبب تأديبى الا

٢ — اذا انقطع عن عمله بغير اذن تقبله جهة الادارة اكثر من ثلاثين يوما غير متصلة فى السنة وتعتبر خدمته منتهية فى هذه الحالة من اليوم التالى لاكمال هذه المدة .

وفى الحالتين السابقتين يتمين اذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة ايام فى الحالة الاولى وعشرة ايام فى الحالة الثانية ؟

بموافقة وكيل الوزارة المختص بعد اخذ رأى اللجنة الفنية التى نظم الكادر المذكور طريقة تشكيلها فان هذا الحكم لا يتسحب على حالة الفصل غير التأديبى بسبب الانقطاع عن العمل الذى يتمين الرجوع فى شأنه الى اتقواعد التنظيمية الاخرى التى عالجت امره والتى تكيل احكام كادر العمال فى هذا الخصوص لامتناع التماس بينه وبين انفصل التأديبى .

هذا ما قضت به المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٦٦٧ لسنة ٢ ق بجلسة ٢٩ من ديسمبر ١٩٥٧ (س ٣ رقم ٤٠ ص ٣٩٠) .

وفى سوريا نص المادة ٨٩ من قانون نظام الموظفين الاساسى على انه (يعتبر بحكم الاستقيل) عند عدم وجود اسباب قاهرة :

(ا) الموظف المعين او المتقول الذى لم يبشر وظيفته خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تبليغه مرسوم او قرار التعيين او النقل .

(ب) الموظف الذى يترك وظيفته بدون اجازة قانونية ولا يستأنف عمله خلال خمسة عشر يوما من تاريخ ترك الوظيفة .

(ج) الموظف المجاز الذى لا يستأنف عمله خلال خمسة عشر يوما من تاريخ انتهاء الاجازة » .

رتبت هذه المادة جزاء على تغيب الموظف عن عمله فى تلك الحالات عند عدم وجود اسباب قاهرة ، هذا الجزاء هو اعتبار الموظف بحكم الاستقيل ، فالمناط فى ترتيب هذا الجزاء هو التغيب دون سبب قاهر ، وغنى عن القول ان للادارة التحقق من ان غياب الموظف كان لاسباب قاهرة اولا ، وقرارها باعتبار الموظف بحكم الاستقيل خاضع لرقابة القضاء الادارى . وظاهر من نص المادة المشار اليها انها لا تشترط صدور القرار قبل عودة الموظف ، بل الامر فى ذلك كله بترك لتقدير الادارة ، فقد ترى التريث حتى يعود الموظف لتعرف عذره فى التغيب وتقدر ما اذا كان له اسباب قاهرة . وقد تطول غيبته .

٢ — اذا التحق بخدمة اية جهة اجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية وفى هذه الحالة تعتبر خدعة العامل منتهية من تاريخ التحاقه بالخدمة فى هذه الجهة الاجنبية .

ولا يجوز اعتبار العامل مستقيلا فى جميع الاحوال اذا كانت قد اتخذت منه اجراءات تاليفية خلال الشهر التالى لانقطاعه عن العمل او لالتحاقه بالخدمة فى جهة اجنبية .

على ان المشرع قد عمد الى افتراض قرينة الاستقالة ايضا بالنسبة لبعض طوائف الموظفين او العمال وذلك فى حق من يتزوج منهم بأجنبية ، وفى حق من يرشح نفسه لانتخابات مجلس الامة (الشعب) .

ونعرض فيما يلى احكام الاستقالة الحكيمة منخصص بمبحثا أولا لقرينة الاستقالة فى حالة التغيب عن العمل مدة معينة دون اذن وعذر مقبول ، وبمبحثا ثانيا لقرينة الاستقالة فى حالة الالتحاق بخدمة حكومة اجنبية ، وبمبحثا ثالثا لقرينة الاستقالة فى حالة الزواج بأجنبية . وبمبحثا رابعا ، لقرينة الاستقالة فى حالة الترشيح لعضوية مجلس (الشعب) .

المبحث الأول

الغياب عن العمل دون اذن وعذر مقبول

يقيم الغياب عن العمل طبقا للقانون رقم ١٧/١٩٧٨ الحالى اكثر من خمسة عشر يوما متتالية دون اذن وعذر مقبول قرينة على الاستقالة . ونستجلى جوانب هذه القرينة فى مطلبين . مطلب اول : نبعث فيه الحكمة من انتهاء الخدمة فى حالتها . ومطلب ثان : نبعث فيه شروط هذه القرينة .

الموظف دون اخطار الجهة الادارية التابع لها او يكون لدى الجهة الادارية من الشواهد ما تقتنع معه بان غياب الموظف كان بغير عذر قهرى فتصدر قرارها باعتباره بحكم المستقيل دون انتظار لعودته ، والامر فى ذلك راجع لتقديرها حسب الظروف فى كل حالة .

ولئن كان المرض المانع للموظف من مباشرة عمله يعتبر سببا قاهرا يبرر تغيبه ، الا انه يجب ان يقوم هذا المرض صدقا حتى يعذر الموظف فى تغيبه ، وعليه اقامة الدليل على ذلك (راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٧٥ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٦٠/٩/٢١ من ٥ رقم ٩٢٨ من ١٩٢٤) .

المطلب الأول

الحكمة من قرينة الاستقالة في حالة الغياب عن العمل أكثر من خمسة عشر يوما متتالية دون أن وعذر مقبول

لقد قرر القانون للعامل أجازاتهن التي تمنح لهم ويؤذن اليهم فيها بالانقطاع عن العمل بعدا تخلف باختلاف نوع الاجازة وطبيعتها والمقصود منها . وقد اعتبر المشرع ان هذه الاجازات هي المدد اللازمة والكافية لايفاء العامل حقه من الراحة وتمكينه من تحقيق مطالب حياته الخاصة . ومن ثم افترض المشرع ان العامل في غير هذه الاجازات التي يصرح له بها ونفقا للقانون يجب ان ينصرف الى اداء واجبات وظيفته في خدمة المرفق الذي الحق به ، بحيث انه اذا انصرف عن خدمة ذلك المرفق او انتقطع عن عمله به مدة حددها المشرع بأكثر من خمسة عشر يوما متتالية فذلك يعتبر قرينة على ارادته ترك الخدمة شأنه شأن المستقبل تماما . ولما كان العمل في خدمة المرافق العامة ليس ضربا من ضروب السخرة او التكليف بإداء عمل رغم ارادة القائم به فقد اعتبر المشرع ان استقالة الغياب عن العمل طوال تلك المدة التي حددها يعتبر قرينة على الاستقالة وضربا من ضروب الاستقالة الحكيمية .

ومن المقرر ان على الادارة مهمة أساسية في ضمان سير المرافق العامة بانتظام واضطراد ، ولهذا فهي تتطلب من عملها ان يبذلوا الجهد لتحقيق هذا الهدف الاساسي وعدم التكون عنه حرصا على صالح المنتفعين بتلك المرافق . ولا شك ان انقطاع العامل عن عمله مدة طويلة يؤدي الى ارتباك في صفوف العمل بدواوين الحكومة ، بل ويؤدي الى تكس الاعمال على كاهل العمال الذين لم ينقطعوا عن العمل مما يحيق بالمصالح العام ويحسن سير الخدمة في المرافق العامة . ولذلك كان المشرع في حاجة الى ان يتلاني النتائج الضارة التي يمكن ان تترتب على انقطاع العامل عن عمله بعدا طويلة متتالية ودون ابداء اعدار مقبولة ، فحذر العامل من الانقطاع عن العمل دون اذن خسة عشر يوما متتالية (اكثر من خمسة عشر يوما ق ٤٧/٤٨) -

حضره بأنه في هذه الحالة يعرض نفسه لأن تفرض جهة الإدارة أنه مستقيل من الخدمة فتصدر قرارها باعتبار خرقته مفقوبة من تاريخ انقطاعه ، وذلك إذا لم يقدم في مدة الخمسة عشر يوما التالية اعدارا مقبولة . ولا شك ان هذا الطابع التحذيري ، وجسامة النتيجة التي يمكن ان يوصل اليها العامل المنقطع عن عمله دون اذن أو عذر مقبول تجعل قرينة الاستقالة المفترضة في هذا المقام جديرة بالتأويل والتبصيص (٢) .

وقد ذهب رأي (٣) الى أن الانتقطاع عن العمل أو هجره ذنب تأديبي ، بل هو من اكبر الذنوب الادارية جسامة . ولا يرفع اعتبار المشرع غياب العامل مدة خمسة عشر يوما مقتالية دون اذن بمثابة الاستقالة — لا يرفع عن هذا الغياب غير المشروع صفة الذنب التأديبي إذا لم يقتنع الرئيس الاداري بأن

(٢) راجع أيضا الاستاذ عبد اللطيف الخطيب في بحثه آتف الذكر ص

٢٤ و ٢٥ .

(٣) أيده الدكتور محمد عصفور في بحثه بمجلة العلوم الادارية بعنوان « سلطة العقاب التي لا تنتهي الى التأديب في نطاق الوظيفة العامة » — العدد الثاني من سنة ١٩٦٢ ص ٨٢ وما بعدها .

كما اخذت به فتوى رقم ١٥٠ صادر في ٢٩ اغسطس ١٩٥٦ من ادارة الفتوى والتشريع للجامعات المصرية والازهرية (مجموعة الكتب الفنى للفتاوى ص ١١ رقم ١٤٧ ص ٢٥٩) وقد ذهبت هذه الفتوى صراحة الى انه « اذا كان القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد عالج حالتى انتقطاع الموظف عن عمله بدون اذن خمسة عشر يوما مقتالية دون عذر مقبول والتحاقه بخدمة حكومة اجنبية بغير ترخيص من الحكومة المصرية ، واعتبرهما بمثابة استقالة حكوية تنتهى بها العلاقة القانونية بين الموظف والحكومة فان الواضع من الامر ان هذين السببين لا يخرجان عن كونهما من قبيل المخالفات الادارية ، اذ ان الموظفين هم عمال المرافق العامة ، وحسن سير هذه المرافق يفرض عليهم التزامات معينة فلا يتغيب الواحد منهم الا باذن أو لعذر مقبول كمنع من مرض أو نحوه ولا يلتحق بخدمة حكومة اجنبية بغير ترخيص من الحكومة المصرية ، اذ الاصل ان ولاء المواطن سواء كان موظفا أو فردا عاليا يجب ان يتجه أساسا الى وطنه ، وقد تفرض الاعبارات العليا لمصالح الوطن عدم تعاونه مع حكومة اجنبية مما يوجب اخضاع صالح الفرد في هذه الناحية

ثمة عذرا مبررا للانقطاع . ويتساءل اصحاب هذا الرأي (٤) لماذا تنحسر عبارة « الفصل بسبب تأديبي » عن الفصل بسبب الانقطاع عن العمل بدون عذر ، بينما هذا الانقطاع بذلك الوصف هو ذنب تأديبي لانه ينطوى على اخلال بالتزام المواظبة على العمل ؟ ويرون انه يجب ان يندرج تحت عبارة « الفصل التأديبي » كل اخلال بالتزام وظيفي . ولا يغير من هذا الوضع ان يهتم المشرع باخلال معين كالغيب بدون اذن فيرتب عليه جزاء شديدا هو اعتبار الموظف او العامل مستقيلا . بل ان هذه الشدة تنبه السـيـ الطبعية التأديبية للعمل المؤتم وهي تستوجب زيادة في توفير الضمانات لا الحد منها .

على انه يرد على هذا الرأي — رغم ما امتاز به من اهتمام بتوفير ضمانات اوفى بالنسبة للعامل ازاء انتهاء خدمته بسبب الانقطاع عن العمل دون اذن خمسة عشر يوما — يرد على هذا بان المشرع لو كان يقصد ان يعتبر مثل ذلك الانقطاع جريمة تأديبية لادرج النص عليه في الفصل الذي

لا اعتبارات الصالح العام ، بايجاب الحصول على ترخيص من الحكومة المصرية يخوله قبول هذا العمل ، فاذا ما اخل الموظف بأى من هذه الواجبات تعرض للمحاكمة التأديبية ، ولكن القانون نظر لجسامة هاتين المخالفتين قد افترض ان الموظف بانتزاعه ايا منها قد قصد انتهاء علاقته بالحكومة . فانهاء علاقته بالحكومة في هاتين الحالتين بمثابة جزاء تأديبي يفرضه القانون كحد ادنى . وليس ثمة ما يحول دون الجهة الادارية وحالة ارتكب أى من هاتين المخالفتين الى الجهة المختصة لتوقيع اية عقوبة اخرى قد تكون اشد من مجرد الاستقالة الاعترافية ، وهذا مستفاد صراحة من نص الفقرة الاخيرة من المادة ١١٢ من القانون « وقد استطردت الفتوى المذكورة الى انه يخلص من هذا ان الاستقالة الاعترافية المنصوص عليها في المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تختلف في طبيعتها وفي تكييفها القانوني عن الاستقالة المنصوص عليها في المادة ١١٠ من القانون ، ومن ثم وجب ان نخطف الآثار القانونية التي تترتب على كل منهما . والقول بغير ذلك يترتب عليه عملا امكان اهدار كافة الاحكام التي اوردها القانون في شأن الاستقالة واخضاع آثارها لمحض ارادة الموظف ، وهو ما لا يمكن التسليم به .

خصصه « لواجبات العاملين والأعمال المحظورة عليهم » (٥) لكنه لم ينفل
ذلك مكتفياً بالنص عليه في الفصل الذي خصصه « لانتهاؤ الخدمة »
واسمجليه (٦) .

ولا شك أن المشرع إنما فعل ذلك لحكمة يقصدها ، فمن ناحية أولى .
وإن انطوى الانتقاع عن العمل دون إذن أو عذر مقبول (٧) في جانب منه على
مخالفة لنظم الوظيفة إلا أنه ينطوى أيضا ، بل وعلى الإخص على إبداء

(٥) هو الفصل الثامن من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وقد حل محل
الفصل السادس من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى .

(٦) هو الفصل الحادي عشر من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وقد حل
محل الفصل الثامن من الباب الأول والفصل السادس من الباب الثاني من
القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ . وقد ذهبت الجمعية العمومية للقسمة
الاستشاري في فتاها رقم ١٠٣ بتاريخ ١٩٥٨/٢/٢٤ (مجموعة المكتب الفني
لنقلاوى الجمعية العمومية س ١٢ رقم ٧ ص ١٤) الى ذات الراى مقررة انه
« يبين من النصوص ان الاستقالة نوعان : الاستقالة عمادية او حقيقية وقد
عرضت نها ونظمت احكامها المادتان ١١٠ و ١١١ من القانون رقم ٢١٠ لسنة
١٩٥١ واستقالة حكيمه او اعتبارية وقد عرضت لها المادة ١١٢ من هذا
القانون التى تقرر افتراضا او قرينة قانونية تقضى باعتبار الموظف مستقبلا —
في الحالين اللتين نصت عليهما — وقد وردت النصوص الثلاثة سالفة الذكر
في الفصل الثامن من القانون الخاص بانتهاؤ خدمة الموظفين المعنيين على
وظائف دائمة وانه ولئن كانت الاستقالة الاعتبارية تترتب بحكم
القانون على امرين ينطوى كلاهما على اخلال خطير بواجبات الوظيفة ، الا ان
ذلك لا يعنى انتهاء جزاء تاديبى قرره المشرع لهذين الامرين : وانما هى
سبب من اسباب انتهاء الخدمة . شئها في ذلك شأن الاستقالة الحقيقية .
يؤكد هذا النظر ان المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد نصت
على الاستقالة ضمن اسباب انتهاء الخدمة التى أوردتها على سبيل الحصر ثم
تلها نصوص المواد ١١٠ و ١١١ و ١١٢ منظمة احكام الاستقالة بنوعيهما
الحقيقية والاعتبارية مما يدل على أن الاستقالة تنظم هذين النوعين على
المساواة .

(٧) وكذلك الالتحاق بخدمة حكومة اجنبية دون إذن على ما سبرد
تفصيله .

ضمنى من قبل العامل عن رغبته فى عدم الاستمرار بالخدمة . ولما كان من المبادئ الدستورية المقررة فى العصر الحديث عدم اجبار المواطن فى الظروف العادية على البقاء فى عمل لا يرغب المضى فيه فقد غلب المشرع اعتبار مثل هذا الانقطاع (٨) اعرابا ضمنيا عن نية الاستقالة على اعتباره جريمة تأديبية تستوجب المؤاخذة (٩) .

ومن ناحية أخرى فان انتهاء الخدمة لسبب تأديبى تترتب عليه آثار قانونية بعيدة المدى فى مستقبل العامل بينما ان المشرع قد قصد بالنسبة للعامل الذى ينصح مسلكه بانقطاعه عن العمل (١٠) عن نية الاستقالة ان يجنبه مغبة تلك الآثار القانونية .

فمن المقرر انه قد يكون للفصل التأديبى أو العزل اثره السيئ على ما يستحقه العامل من معاش أو مكافأة عند انتهاء الخدمة . فقد يقضى الحكم التأديبى بحرمان العامل من المعاش أو المكافأة وذلك فى حدود الربع (١١) . اما اذا لم يعتبر انتهاء خدمة العامل المتقطع عن عمله خمسة عشر يوما دون اذن أو عذر مقبول فصلا تأديبيا ، واعتبرت استقالة ضمنية فان العامل

يستحق المعاش أو المكافأة التى يستحقها فى حالة الاستقالة العادية .

(٨) وكذلك الالتحاق بخدمة حكومة اجنبية دون اذن .

(٩) ان كان ذلك لا يمنع من أن يقوم فى روع جهة الادارة العكس وترفض اعتبار العامل فى بعض الاحيان مستقila متخذة ضده الإجراءات التأديبية خلال الشهر التالى لتركه العمل أو لالتحاقه بالخدمة فى حكومة اجنبية .

(١٠) أو بالتحاقه بخدمة حكومة اجنبية .

(١١) راجع المادة ٦١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وقد كانت

المادة ٨٤ من القانون رقم ٢١٠ سنة ١٩٥١ تجيز فى حالة المنزل من الوظيفة أن يقترن بالحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة دون التزام حدود الربع .

كما ان انتهاء الخدمة بحكم تلاميى نهائى يحول دون اعادة تعيين العامل بالخدمة مدة نهائية اعوام على الاقل من تاريخ صدور ذلك الحكم (١٢) . ولا يسرى ذلك على العامل الذى تنتهى خدمته باستقالة ضمنية ، اذ يجوز ان يعاد تعيينه دون استلزم لفوات مدة السنوات الثمانية آتفة الذكر من تاريخ انتهاء خدمته .

هذا فضلا عن ان العامل الذى تنتهى خدمته لاتقطاعه عن العمل باعتباره مستقبلا استقالة ضمنية تحسب له مدة خدمته السابقة عند اعادة تعيينه متى توافرت فيها الشروط المقررة لهذا الضم ، أما اذا اعتبر انقطاعه ذلك تجربة تأديبية قدم بن اجلها الى المحاكمة التأديبية ، وانتهى الامر بفصله من الخدمة فان القواعد التى تحكم حساب مدد الخدمة السابقة كثيرا ما اشترطت صراحة لحساب مدد الخدمة السابقة الا تكون الخدمة المذكورة قد انتهت بقرار أو حكم تأديبى كاشف عن سوء السلوك والتقصير فى تأدية واجبات الوظيفة . وعلى الاخص قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٣٠ من يناير ١٩٤٤ وقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١١ من مايو ١٩٤٧ وقرار مجلس الوزراء فى ٢٠ من اغسطس و ١٥ من اكتوبر ١٩٥٠ (١٣) . وحتى بالنسبة لمنظمات ضم مدد الخدمة السابقة التى لم تشر صراحة الى هذا الشرط - مثل قرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٧ من ديسمبر ١٩٥٢ ، والقرار الجمهورى رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ - فان هذا الشرط اصولى فى ضم مدد الخدمة السابقة يجب استلزامه دون حاجة الى

(١٢) وقد كانت تنضى بذلك المادة ٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ حيث كانت تشترط تعيين معين فى احدى الوظائف عدة شروط منها « الا يكون قد صدر ضده قرار نهائى بالعزل من مجلس التأديب ولم يمض على صدور هذا القرار نهائية اعوام على الاقل » . وقد ردد القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ هذا الشرط مستلزما فحين يمين فى احدى الوظائف « الا يكون قد فصل من الخدمة بحكم أو قرار تأديبى نهائى ما لم يمض على صدوره نهائية اعوام على الاقل .

(١٣) راجع فى هذا الصدد مؤلفنا « قواعد حساب مدد الخدمة السابقة » ١٩٥٨ - ص ٤٢ وما بعدها على الاخص .

النص عليه مراعاة (١٤) ذلك أن قواعد حساب مدة الخدمة السابقة في تحديد الانتدبية وتعيين الراتب تقوم أساسا على فكرة - دأها على الأخص أن العامل صاحب الخدمة السابقة يكون قد اكتسب خبرة ومرانا يبرران ضم تلك المدة كلها أو بعضها (١٥) إذ أن الأصل في قواعد حساب مدة الخدمة السابقة أنها تقوم على فكرة أساسية هي عدم اهدار المدة التي يقضيها الشخص ممارسا لنشاط وظيفي أو مهني إذا كان قد اكتسب من نشاطه هذا خبرة تنفذ الوظيفة التي يمين فيها (١٦) . ولا شك أن انتهاء الخدمة السابقة بقرار أو حكم تاديبى بالفصل إنما يدل على أن تلك الخدمة لم تؤد على وجه طيب . ولم نسم إلى مرتبة اكتساب الخبرة والدراية ، إذ أن الخبرة السابقة إنما تكتسب من أداء العمل بكفاءة وإخلاص فإذا بلغ الحال بالمعامل في تلك المدة أن يفصل من وظيفته لسوء السلوك الشديد أو للتقصير البالغ فلا تعتبر تلك المدة السابقة مستأهلة للضم .

وصفة القول ما تقدم أن انتهاء خدمة العامل يانقطاعه عن العمل دون إذن ولا عذر مقبول خمسة عشر يوما لا يعتبر أصلا في نظر المشرع فصلا تاديبيا بل هو انتهاء للخدمة بسبب مسلك وظيفي يتم عن اتجاه إرادة العامل

(١٤) مثله في ذلك مثل شرط اتحاد الدرجة السابقة مع الدرجة اللاحقة فإن عدم النص على هذا الشرط صراحة في قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٧ من ديسمبر ١٩٥٢ لم يمنع المحكمة الإدارية العليا من استزيمه لضم مدة الخدمة السابقة طبقا لذلك القرار - راجع حكمها في الطعن رقم ١٥٨٣ لسنة ٥ ق بجلسته ١٨/٦/١٩٦٠ من ٥ رقم ١١٩ من ١١٢٩ .

(١٥) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٧٧٩ لسنة ٢ ق بجلسته ٢٧/٤/١٩٥٧ من ٢ رقم ١٠٣ من ١٠١٤ وحكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٦٣ لسنة ٤ ق بجلسته ١/٢/١٩٥١ من ٥ رقم ١٥٧ من ٦٨٧ .

(١٦) راجع المذكرة الايضاحية للقانون رقم ١٩٥٦/٢٨٢ بشأن تعديل بعض أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بنظام موظفي الدولة الملني .

الى الاستقالة (١٧) اذ كما تكون الاستقالة صريحة قد تكون ضمنية تستنتج من انقطاع العامل عن اداء عمله بنية هجره (١٨) وقد قصد المشرع فعلا أن يخرج هذا السلوك الوطني من عداد المسالك التأديبية حتى لا تنزل بالمعامل الأثر المترتبة على الفصل التأديبي (١٩) .

المطلب الثاني

شروط الاستقالة الحكيمة في حالة الغياب

تتمى خدمة العامل بما يعتبر استقالة حكيمة .

(أ) اذا انقطع عن عمله مدة تستطيل الى أكثر من خمسة عشر يوما متعاقبة دون إذن .

(ب) ولم يقدم في بحر الخمسة عشر يوما التالية لانقطاعه ما يثبت ان تغيبه كان لمعذر مقبول ،

ونمضى فيما يلي الى استعراض كل من هذين الشرطين :

الشرط الأول

ان يتغيب العامل عن عمله أكثر من خمسة عشر يوما متتالية دون إذن

ومما ذلك ان ينقطع العامل عن اداء مهام وظيفته أكثر من خمسة عشر يوما . وهي المدة التي عد المشرع انتضاءها قرينة على اعتزال العامل للعمل باستقالة ضمنية .

(١٧) وقد نريد هذا النظر بحكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٦١٧ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٧/١٢/١١ سالف الإشارة اليه في الهوامش السابقة . وراجع الدكتور عبد الفتاح حسن - التأديب في الوظيفة العامة - طبعة ١٩٦٤ - ص ٢٥٠ و ٢٥٧ .

(١٨) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٠٢٢ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٥٣/٢/٢٦ س ٧ رقم ١٤٧ ص ٧٦٦ .

(١٩) ويسرى ما تقدم أيضا على النحاق العامل بخدمة حكومة اجنبية دون إذن .

ويجب في هذه الحالة ان يتصل غياب العامل عن العمل المدة المذكورة اتصالا لا يشوبه انقطاع ، فيستطيل نخله عن العمل مدة اكثر من خمسة عشر يوما متعاقبة ، ماذا حدث خلال هذه المدة ان عاد العامل الى عمله ولو يوما واحدا لا تسرى تهيئة الاستقالة في حقه الا اذا عاد وانقطع عن عمله بعد عودته تلك اكثر من خمسة عشر يوما متتالية من جديد . فلا يجوز للادارة ان تعتبر العامل مستقila استقالة ضمنية الا اذا استطال انقطاعه عن العمل المدة المذكورة انقطاعا لا ينخله يوم واحد يعود فيه الى العمل . وان كان لجهة الادارة بظبيعة الحال ان تواخذه تأديبيا على مثل ذلك المسلك الوظيفي المعيب .

والانقطاع عن العمل الذي يتم تهيئة الاستقالة الحكيمة انها هو الانقطاع الكامل الذي يتمثل في عدم الحضور اصلا الى مقر العمل في خلال اوقاته الرسمية ، اما الانصراف عن مقر العمل دون اذن او التخلف عن الحضور في اوقات العمل الرسمية فلا يعد انقطاعا في حكم الاستقالة الحكيمة (٢٠) .

ومضى تغيب العامل عن عمله المدة المذكورة على النحو المعول عليه والمتقدم ايضاها فللادارة ان تعتبره مستقila متى اتصل غيابها على هذا الوضع . ولو كان الانقطاع عقب اجازة من اى نوع كانت مرخص له بها . اذ تنص المادة ٤٨ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٢١) على انه لا يجوز لاي عامل ان ينقطع عن عمله الا لادة معينة في الحدود المسموح بها لمنح الاجازات . كما تنص ايضا على ذات الحكم . المادة ٤٢ من القانون ٧١/٥٨ . والمادة ١٢/١٢ من القانون ٧٨/٤٧ فجازوه هذه الاجازة المرخص بها في الحدود المسموح بها — شأنه شأن الانقطاع عن العمل بنون اجازة

(٢٠) راجع حكم محكمة القضاء الاداري في المتضية رقم ٢١٢ لسنة

١٢ ق بجنسة ١٩٦٠/١/١٤ س ١٤ رقم ١٣١ ص ٢١٩ .

(٢١) ومن قبلها المادة ٥٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(م — ٢٧ ج ٦ .

مرخص فيها — يتقيم قرينة ترك العمل للاستقالة (٢٢) . وفى هذه الحالة تحسب مدة الخمسة عشر يوما المذكورة من اليوم التالى لاتقضاء الاجازة المرخص بها . واذا صادف ان كلن اليوم الاخير او الايام الاخير من مدة الخمسة عشر يوما المذكورة عطلة رسمية كيوم الجمعة او ايام الاعياد والمواسم التى تعطل فيها دور الحكومة ومصالحها فان المدة المذكورة لا تكتمل فى حق العامل لقيام قرينة الاستقالة الحكمة الا اذا امتد انقطاع العامل بعد تلك العطلة .

واذا كان الخلاف لا يثور بالنسبة للانقطاع عقب اجازة دورية او خاصة او مرضية او للوضع (٢٣) فان الامر يحتاج الى تحديد بداية مدة الخمسة عشر يوما المذكورة بالنسبة لعامل لم يستنفد اجازاته المعارضة ، وهى التى تكون لسبب عارض لا يستطيع العامل معه ابلاغ رؤسائه مقدما للترخيص له فى الغياب (٢٤) .

ونرى انه متى توافر فى اليومين الاولين من ايام الغياب او اليومين الآخرين ما يرمى بهما الى الاجازة المعارضة (٢٥) فان مدة الغياب التى يعتبر

(٢٢) حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٧٧ لسنة ٢ ق بجلسته ١٩٥٨/٣/١ من ٢ رقم ٨٩ من ٧٨٤ .
(٢٣) راجع ص ٢٢٦ وما بعدها من كتاب « نظام العاملين لزميلنا الاسنان شفيق امام » .

(٢٤) ولا يصح ان يجاوز مجموع الاجازات المعارضة سبعة ايام طوال السنة ولا تكون الاجازة المعارضة لاكثر من يومين فى المدة الواحدة ، ويسقط حق الموظف فيها بعضى عام

(٢٥) وتستتبع طبيعة الاجازة المعارضة القول بانه متى كانت هذه الاجازة قد وقعت لسبب سببها وفى حدود المدة التى يقرها القانون فان العامل يتحلل فيها لا من شرط الحصول على اذن سابق فحسب بل ومن واجب الابلاغ عنها فى ابانها متى تعذر عليه ذلك دون ان يقع تحت طائلة العقاب اذ استلزام هذا الابلاغ لا يتسق مع طبيعة الاجازة المعارضة وقصر مدتها — حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢٢٣٥ لسنة ٩ ق بجلسته ١٩٥٦/٤/١ من ١٠ رقم ٢٩٤ من ٢٨٢ .

انتقطاع العامل طوالها دون اذن قرينة على الاستقالة يجب ان تحسب بمعد
استبعاد يومى الاجازة العارضة . . . وذلك لأن الاثر القانونى المقرب على
انتقطاع العامل عن عمله دون اذن خمسة عشر يوما هو اثر خطير فى حياة
العامل ، اذ تنتهى به خفمته . . . ولهذا فلن من الجدير ان يكون تحديد تلك
المدة على النحو الذى تقدم (٣٦) .

وقد ناز البحث ايضا حول تغيب العامل المبعوث وعدم عودته عقب
انتهاء مدة بعثته او اجازته الدراسية .

ويالرجوع الى المسادة ٣٠ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم
شئون البعثات والاجازات الدراسية والمنح بالجمهورية العربية المتحدة
يبين ان هذه المسادة تجرى على الوجه الآتى . « على عضو البعثة او الاجازة
الدراسية او المنحة ان يعود الى وطنه خلال شهر على الاكثر من انتهاء
دراسته والا اوقف صرف مرتبة مع عدم الاخلال بما تقضى به القوانين واللوائح
من احكام او جزاءات اخرى » . ومفاد هذا النص ان عضو البعثة الذى تنتهى
مده بعثته يتعين عليه ان يعود الى وطنه خلال الشهر التالى لانتهاء بعثته ،
والجزء المترتب على الاخلال بهذا الالتزام هو وقف صرف المرتب فحسب .
ولم يقرر النص المذكور جزاء آخر اشد خطورة وهو الفصل من الوظيفة
العامة بمجرد عدم العودة لأن الفصل من الوظيفة العامة هو من الجزاءات
التي لا يجوز تقريرها الا بنص قانونى تاطع صريح : وعلى ذلك فلا يتأتى
القول عقلا او قانونا بان الصلة الوظيفية للعامل المبعوث تنقطع من تلقاء
نفسها بمجرد عدم عودته الى دياره بعد انتهاء الشهر المذكور ، وانما تستمر
هذه الصلة قائمة الى ان يتمكن عضو البعثة من العودة خلال مدة معقولة
تهيئ له ظروفه المحيطة به فى الخارج ، وله ان يستفيد من كافة مزايا
الوظيفة من حيث الملاوات والترقيات ، وانما ليس له ان يتقاضى عن هذه
المدة مرتبا او اجرا لأن المرتب لا يكون مستحقا الا مقابل عمل يؤديه الموظف
المسلم ،

(٢٦) ومن هذا الراى الزميل الاستاذ عبد اللطيف الخطيب فى بحثه
آنف الذكر .

ومع التسليم بأن الروابط الناشئة بين العامل المبعوث وبين الحكومة
يسبب البعثة انها تندرج فى عموم روابط الوظيفة وأن مركز العامل هو مركز
تنظيمى عام تحكمه القوانين واللوائح ، فانه تسرى فى شأن العامل المبعوث
احكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بشأن نظام العاملين المدنيين فى الدولة
ومنها احكام المادة ٨١(٢٧) ماذا كان النابت من الأوراق ان مبعوثنا عقب
تسليمه كتاب جهة الادارة باذر خلال الخمسة عشر يوما التالية بالكتابة الى
وزارته بالقاهرة موضحا ان مكتب البعثات التابع له لم يخطر به شئ عن
امتداد البعثة ولم يتخذ اللازم فى استعجال مرتبه توطئة لانهاء عمله وعودته
والتمس فى النهاية اخطار الادارة العالية للبعثات بالقاهرة حتى تسرع فى
ارسال مرتبه عن هذه المدة نظرا لأن حالته المالية قد ساءت كثيرا ، فان ذلك
مؤداه ان المبعوث المذكور قد تقدم باعذاره فى فترة الضمة عشر يوما
المقررة قانونا ومن ثم لا يجوز فصله(٢٨) .

وقد ذهب رأى الى ان ترفئة الاستقالة الحكيمة لا تتوافر فى حق العامل
الذى يترك الخدمة فى احدى جهات الحكومة ليلحق بالعمل فى جهة أخرى من
جهااتها فى اليوم التالى مباشرة . اذ تكون علاقته بالحكومة متصلة غير منقطعة
وحديثه بها مستمرة . ولا يؤثر فى هذا النظر صدور قرار من الجهة الأولى
بفصله من الخدمة باعتباره مستقila حكما . ذلك ان هذا القرار شأن شأن اى قرار
ادارى آخر يجب ان يقوم على سبب صحيح يبرره فى الواقع وفى القانون .
فاذا انتفى هذا الركن كان القرار معدوما غير ذى اثر . ولما كان السبب الذى
يقوم عليه قرار الفصل من الخدمة فى هذه الحالة هو انتقطاع الموظف عن

(٢٧) ومن قبلها احكام المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١
ومن بعدها المواد ٧٢ ق ١٩٧١/٥٨ و ٩٨ ق ١٩٧٨/٤٧
(٢٨) حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٨٩٢ لسنة ١١ ق
بجلسة ١٧ يناير ١٩٦١ ص ١٥ رقم ٩٠ ص ١١١ و ١١٩ — وراجع كتاب دورى
رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٢ سابق صدوره من ديوان الموظفين بشأن عدم التحويل
فى فصل اعضاء البعثات الذين يقيمون عن عملهم بعد انتهاء بعثتهم — هذا
الكتاب منشور فى مجموعة الكتب الدورية التى اصدرها الديوان قبل الفائه .

عمله خمسة عشر يوما متتالية دون اذن ، وقد تبين انه غير صحيح لانه لم ينقطع من عمله - بل زاوله في خدمة الحكومة بجهة أخرى غير تلك التي كان يعمل فيها فان القرار الصادر بفصله يعوزه ركن السبب الصحيح . ومن ثم يكون قرارا معدوما غير ذي اثر قانوني(٢٩) .

على ان الواقع ان مثل هذا العامل باتقطاعه عن العمل في الجهة الاولى لها يتم مسئلكه تجاهها على نية استقالته منها . ولا يقدح في ذلك مبادرته الى الالتحاق بعمل آخر مماثل أو غير مماثل في جهة أخرى من جهات الادارة : بل ان التحاقه ذلك يؤكد انصراف ارادته الى الاستقالة من الجهة الاولى . وعلى ذلك فان نية الاستقالة التي هي جوهر قرينة الاستقالة الحكيمة متوافرة في حق ذلك العامل بالنسبة لعمله في الجهة الاولى . بحيث يجب اعتبار خدمته منتهية في تلك الجهة ويصدر قرار بذلك اعتبارا من تاريخ انتقطاعه عن العمل - ولا يغير من ذلك شيئا انه يبادر الى الالتحاق بخدمة جهة أخرى من جهات الادارة في ذات اليوم التالي .

ويترتب على القول بغير ذلك نجاح أحكام أخرى في التوظيف النعامة . اذ يترتب عليه ضرورة هذه الصنية نقلا معتبرا رغم عدم استيفائه الاجراءات اللازمة لصحة النقل وفي مقدمتها موافقة الجهة المتنول منها على النقل .

(٢٩) راجع منوى الجمعية العمومية للمقسم الاستشاري بتاريخ ١٦ اكتوبر ١٩٦٠ / مجموعة المبادئ القانونية التي تضمنتها فتاوى الجمعية العمومية للتقسيم الاستشاري للفتوى والتشريع - المئتان الرابعة عشرة والخامسة عشرة رقم ١٧٠ من ٢٢١ وما بعدها ؛ لهذا انتهى الرأي الى ان مدة خدمة الموظفين الذين عينوا في الكادر المتوسط ثم حصلوا على مؤهلات عالية وعينوا في الكادر الفني العالي دون فاصل زمني بين مدتي الخدمة في كل من الكادرين - مدة الخدمة هذه تعتبر متصلة في خصوص تسوية معاشاتهم وتسوي هذه المعاشات عند انتهاء خدمتهم على أساس اعتبار المئتين مده خدمة واحدة دون تجزئة ودون اعتداد بصحور قرار بفصل الموظف من وظيفته بالكادر الادنى لاتقطاعه عن العمل خمسة عشر يوما متتالية دون اذن متى تبين انه الحق بالعمل في الكادر الأعلى في اليوم التالي لاتقطاعه عن العمل في الكادر الأدنى اي دون فاصل زمني بين مدتي الخدمة .

كما يترتب على القول بغير ذلك اعتبار مدة الخدمة متصلة رغم ان ثمة قواعد تحكم ضم خدمة مثل هذا العامل السابقة الى خدمته اللاحقة بالجهة المنقول اليها .

واذا كانت مدة العمل السابقة في الحكومة أو في الأشخاص الادارية المعانة ذات الميزات الملحقة أو المستقلة تحسب — وفقا للقرار الجمهوري رقم ١٥٩ لسنة ١٩٥٨ (٢٠) — كاملة سواء كانت متصلة أو منفصلة متى كانت قد قضيت في درجة معادلة للدرجة التي يعاد تعيين العامل فيها وفي ذات الكادر ، الا انه اذا كانت المدة السابقة قد قضيت في كادر ادنى أو على اعتماد أو بالمكافأة الشهرية أو باليومية فإن ضمها لا يتم وجوبيا بل يجوز ضمها كلها أو بعضها بشرط ان يكون العمل السابق قد اكسب العمل خبرة يفيد منها في عمله الجديد . ويرجع في تقدير ذلك الى لجنة شئون الموظفين أو العاملين المختصة . وأن تكون المدة المضمومة قد قضيت في درجة معادلة للدرجة التي يعاد تعيين العامل فيها . ويقتصر الضم على المدة التي قضيت بعد الحصول على المؤهل العلمي المطلوب للتعيين والذي اعيد تعيينه بمقتضاه . كما يشترط لحساب مدة العمل السابقة أن يذكرها في الاستمارة الخاصة بذلك عند تقديمه مسوغات تعيينه والإسقاط حقه في ضمها نهائيا . كما يشترط ألا يترتب على ذلك الضم ان يسبق زملاءه ممن يعملون معه في المصلحة أو الوزارة المعين فيها .

ولا شك ان القول بعدم توافر قرينه الاستئالة الحكيمة في حق التعامل الذي يترك الخدمة في احدى جهات الحكومة ليلتحق بالعمل في جهة أخرى من جهاتها مباشرة يترتب عليها اصدار هذه القواعد القانونية المقررة في شأن حساب مدة الخدمة السابقة .

ومن ناحية أخرى متى ثبت ان العامل لم ينفذ الامر الصادر بنقله ولم يتم بتسلم عمله الجديد في الجهة المنقول اليها واستمر على ذلك مدة خمسة عشر

(٢٠) راجع عرضا لاحكام هذا القرار في مؤلفنا « قواعد حساب مدة الخدمة السابقة » ص ٢٤٧ وما بعدها .

يوما ولم يقدم عفرا مقبولا . فان هذه الوقائع تكون ركن السبب في القرار الصادر بفسله من الخدمة ما دام لها اصل ثابت في الأوراق ، وليس يغنى عن ذلك ارسال الحامل كتبا الى رئيسه يبدى فيه استعداده لتنفيذ قرار نقله دون ان يقوم من قبله بأى عمل ايجابى لتنفيذ هذا النقل بالفعل . فهذا الكتاب يذلل على امكانه في موقفه السلبي من قرار النقل (٣١) .

كما ان الحامل الذى تنتهى اعارته ولا يعود الى عمله خلال خمسة عشر يوما من تاريخ انتهاء اعارته ، ويضى متغيبا طوال هذه المدة دون اذن . يعتبر مستقيلا (٣٢) .

هذا وقد اجازت المادة ٦١ من القرار الجمهورى رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بنظم الموظفين بهيئة السكك الحديدية والمادة ٥٩ من القرار الجمهورى رقم ٢١٩١ لسنة ١٩٥٩ بنظم الموظفين بهيئة بريد مصر والمادة ٦١ من القرار الجمهورى رقم ٢١٩٢ لسنة ١٩٥٩ بنظم الموظفين بهيئة المواصلات السلكية واللاسلكية — اجازت هذه النصوص بصياغة واحدة اعتبار الحامل مستقيلا اذا لم يتسلم عمله عند تعيينه . والواقع ان هذه صورة من صور الانقطاع عن العمل دون اذن طالما قد اخطر الحامل بتعيينه وتخلف عن استلام عمله طوال هذه المدة التى تنهض قرينة على استقالته الحكيمة .

(٣١) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٤٧ لسنة ٣ ق بجلسة ١٩٥٨/٢/١ س ٣ رقم ٨٩ ص ٧٨٤ .
(٣٢) راجع مثالا فى حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٢٩١ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٦٢/١/٢٧ (س ٧ رقم ٣٢ ص ٢٧٦) على انه يجدر ان نلاحظ افعال قرينة الاستقالة الحكيمة هذا المقام منوط بالا يكون سبب عدم عودة المعزل الى عمله الاصلى بعد انتهاء اعارته هو انتظاس ما دار فى شأن امتداد اعارته بين الجهتين المعيرة والمستمرة من مكاتبت ، وانتضاء الحال بقلوة مدة معينة لتسليم ما بمهنته من أوراق اذ يحتاج ذلك الى بعض الوقت ويأخذ هذا البقاء حكم الاعارة استمحقا للصل السابق على انتهاء مدتها قانونا .

ويشترط أن يكون انقطاع العامل خمسة عشر يوما دون إذن . . وفذلك بأن يتغيب العامل عن عمله دون أن يستأذن رئيسه المختص . ومن باب أولى إذا تقدم بطلب إلى ذلك الرئيس غرض الأذن له ومع ذلك انقطع عن عمله بحجة أنه يستحق إجازة اعتيادية غلبه يعامل بأحكام قرينة الاستقالة الحكيمة في هذا التمسد .

وإذا كان الشرط في هذا المقام لنقول بتوافر قرينة الاستقالة الحكيمة أن يستطيل الانتقطاع عن العمل (أكثر من خمسة عشر يوما) فإن انقطاع العامل عن العمل مدة أقصر من ذلك يعد مخالفة تأديبية تعرض للعامل المنقطع للجزاء التأديبية . فإذا ثبت أن عمالا تغيب لمدة أربعة عشر يوما دون إذن سابق فإن هذا ينطوي على مخالفته صريحة لتعليمات المصلحة واستهتارا ظاهرا . الأمر الذي يبرر الجزاء الذي يوقع عليه بخصم خمسة أيام من راتبه . ولا حجة فيما يقرره من أنه تغيب هذه المدة لأنه يستحق إجازة اعتيادية لمدة ٢١ يوما وإن لم يكن قد صرح له إلا بمدة أسبوع واحد (٢٢) .

الشرط الثاني

عدم تقديم العامل خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول .

يظهر من نص المادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والمادة ٧٢ في ٧١/٥٨ . والمادة ٩٨ من القانون الحالي ١٧٨/٤٧ — ومن قبلها المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥١ — أن الاستقالة الحكيمة لا تكفي إلا باخفاق العامل المنقطع عن عمله في تقديم أسباب انقطاعه في بحر الخمسة عشر يوما التالية أو تقديمه أسبابا ترفض الإدارة الأخذ بها أو التوصل إليها (٢٤) .

(٢٣) وهو ما حكمت به محكمة القضاء الإداري في الدعوى رقم ١١٧٢ لسنة ٧ ق بجلسته ١٠ فبراير ١٩٥٥ من ٩ رقم ٢٦٢ من ٢٨٩ .
(٢٤) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٢٢٣ لسنة ١١ ق بجلسته ٧/٥/١٩٥٧ من ١٢ رقم ١٠١ من ١٠٨ .

وإذا كان انقطاع العامل عن عمله دون إذن مدة تستطيل إلى خمسة عشر يوما متتالية على نحو ما تقدم تفصيله يقيم افتراضا في حق العامل المنقطع بتركه العمل للاستقالة — إذا كان ذلك عن هذا الافتراض ينهار متى تختم العمل خلال الخمسة عشر يوما التالية بما يثبت أن انقطاعه كان لعذر مقبول ن قدره جهة الإدارة (٣٥) .

ولما كان اجتماع شرطى الانقطاع عن العمل خمسة عشر يوما دون إذن وعدم التقدم بأعذار مقبولة خلال الخمسة عشر يوما التالية يعتبر قرينة ثابتة على قيام الاستقالة ، فإن هذه القرينة تخضع في جميع عناصرها وأركانها لرقابة المحكمة . تلك الرقابة القانونية التي مناصها وزن مشروعية القرار بالتحقق من توافر جميع الشروط القانونية التي فرضها المشرع واستلزم قيامها ، بل علق عليها ترتيب مركز قانوني معين ، هو وقوع الاستقالة وانتهاء الخدمة (٣٦) .

ومن ثم إذا كان لجهة الإدارة أن ترفض الأسباب التي يقدمها العامل ليثبت أن انقطاعه كان بعذر مقبول إلا أن جهة الإدارة لا تملك القول الذي لا مراجعة عليها فيه . فإن العامل الذي ترفض أسبابه مما يفضي إلى اعتباره مستقيلا وخدمنه منتهية أن يلجأ إلى القضاء الإداري ليبدل على تعسف جهة الإدارة في حقه ومخالفتها للقانون برفضها أسباب هي في حد ذاتها أعذار مقبولة لا بحسب ما تراه وجهة الإدارة بل بحسب ما يمليه التقدير السليم للأمر .

ولا يشترط أن يرقى العذر الذي يقدمه العامل ليبرر انقطاعه عن العمل دون إذن خمسة عشر يوما ، ومن ثم لنحضر قرينة الاستقالة الحكيمة — لا يشترط أن يرقى إلى مرتبة القوة القاهرة ، إذ أن المشرع بعد أن استعمل

(٣٥) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٤٧٧ لسنة ٢ ق بجلسة ١٩٥٨/٣/١ س ٣ رقم ٨٩ ص ٧٨٤ .

(٣٦) حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٢٢٢ لسنة ١١ ق أنف الفكر .

عبارة « القوة القاهرة » فى تعليمات المالية رقم ٢٦ لسنة ١٩٢٢ (٢٧) عدل عن ذلك فى التشريعات اللاحقة مستعاضا بالعذر المقبول عن القوة القاهرة . بل وحتى تلك التعليمات لم تكن تقصد « بالقوة القاهرة » معناها المعروف فى فقه القاتون بشروطها وأركانها . اذ ان فكرة تلك القوة تكون عادة فى مسدد الاخلال بالالتزامات المتعدية (٢٨) .

فاذا كان المستفاد من الاوراق ان العامل قد قدم عذرا عن فترة انقطاعه وهو مرضه وطلب احالته الى قومسيون طبى الخرطوم ، غير ان الادارة رفضت احالته الى هذا القومسيون ، وطلب اليه الحضور والمثول امام قومسيون طبى القاهرة ، غير ان العامل اعتذر عن عدم امكن السفر فرفضت الادارة عذره ، فلا شك ان هذا العذر الذى فرضته الادارة وترتب عليه اعتبار العامل المفكور منقطعا عن العمل بغير اذن ، يخضع لرقابة المحكمة باعباره عنصرا قانونيا لاربا لمشروعية القرار . ومن ثم يتعين البحث فيما اذا كانت الادارة محقة فى عدم الاعتداد بما ابداه العامل المذكور من عدم استطاعته الحضور الى القاهرة . وبالتالي عدم احالته الى قومسيون طبى الخرطوم . ام انها على النقيض قد تنكبت الصواب فى عدم الاخذ بهذا العذر . والاحالة الى هذا القومسيون . وبالتالي يكون قرارها باعتبارها منقطعا بغير عذر مقبول . غير صائب ومخالفا للقانون (٢٩) .

كما انه اذا كان انقطاع العامل عن العمل لامر خارج عن ارادته بسبب القبض عليه مثلا فلا يصح اعتباره مستقيلا لأن قرينة الاستقالة الضمنية لا تترتب الا على الانقطاع الاختيارى بدون عذر مقبول . فاذا تبين ان العامل

(٢٧) راجع الهوامش السابقة .

(٢٨) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٢٢٤ لسنة ٥ ق بجلسة ١٦٢٤/١٥ من ٧ رقم ٦٢ من ٢٢٤ ومقالة الدكتور عصفور ص ٩٥ و ٩٦ ومؤلف الأستاذ شفيق امام ص ١٨٥ و ١٨٦ .

(٢٩) حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢٢٢ لسنة ١١ ق آنف الذكر .

أخذ يتردد على جهة الإدارة عقب الامراج عنه ملتصبا تسليبه العمل، وقدم طلبا بذلك أرفق شهادة من النيابة تتضمن تاريخ القبض عليه والامراج عنه فلا يجوز اعتباره مستقبلا ، كما لا يجوز فصل العامل بمجرد انتهائه وان كان ذلك قد يبرر وقته فقط . لذا الفصل فرفعين بثبوت ادانته في التهمة ، اذ قد يتبين بعد الفصل فيها انه بريء مما أسند اليه (٤٠) .

وإذا كانت الاستقالة الحكيمة تقوم على قرينة قانونية في اعتبار العامل مستقبلا اذا انتقطع عن العمل مدة خمسة عشر يوما متتالية ولم يقدم أعذارا مقبولة خلال الخمسة عشر يوما التالية . فان هذه القرينة تنقضي اذا ما أبدى العامل العذر من أول يوم انتقطع فيه عن العمل حتى ولو تبين ان الإعذار التي تدرج بها كانت غير صحيحة ، فلا تنطبق أحكام الاستقالة الضمنية ، وتجوز مواخذه العامل تأديبيا في هذه الحالة ، اذ ان انتقطاع العامل عن عمله دون ترخيص سابق أو عذر مقبول يعد اخلافا بواجبات وظيفته مبررا لمساпته تأديبيا (٤١) .

فاذا ثبت من الأوراق ان العامل قد اخطر من أول يوم انتقطع فيه عن العمل عن سبب انتقطاعه . وهو المرض وطلب توقيع الكشف الطبي عليه ثم نظلم فورا من نتيجة الكشف ومطالب باعادة الكشف فأجيب الى ذلك فنظلم

(٤٠) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ١٢٤١ لسنة ٦ ق بجلسته ١٩٥٤/٢/٢٨ من ٨ رقم ٢٨٠ من ٥٥٦ وفي القضية رقم ١٥٢٢ لسنة ٦ ق بجلسته ٢٧ يناير ١٩٥٤ من ٨ رقم ٢٧٥ من ٥٤٧ ، وإذا حكم على موظف بالحبس وعاد من تلقاء نفسه الى العمل بعد وفائه بمدة الحبس فان الامر لا يحتاج لقرار من الوزير ما دام الحكم الصادر ضده لا يؤثر على استمرار صلته بوظيفته كما انه يستحق مرتبه عن المدة اللاحقة على مباشرته لعمله — حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٥٥٢ لسنة ٤ ق بجلسته ١٩٥٢/٥/١٥ من ٦ رقم ٢٨١ من ٩٩١ .

(٤١) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٥٨٧ لسنة ٧ ق بجلسته ١٩٦٢/١١/٢٢ وفي الطعن رقم ١٠٢ لسنة ٥ ق بجلسته ١٩٦٢/١/١٣ من ٧ رقم ٢٢٩ .

لثاني مرة ، وفى ثانى يوم من توقيع الكشف عليه طلب أن يكون الكشف بمعرفة القومسيون الطبي العام فأجيب أيضا إلى طلبه وكشف عليه وقسرو القومسيون أن صحته طبيعية ويعود إلى عمله وقد عاد فعلا اعتبارا من اليوم التالى ، فتكون بذلك قد انتهت القرينة القانونية التى رتبها القانون على الانقطاع عن العمل لفترة معينة . وبالتالى لا يسرى فى شأن العامل المذكور حكم قرينة الاستقالة الضمنية ، ومن ثم يكون القرار الصادر بفصله من الخدمة بالتطبيق لمقتضى تلك القرينة قد صدر على غير أساس من القانون وفى غير الأحوال الموجبة لذلك (٤٢) .

على أنه من ناحية أخرى إذا ثبت أن انقطاع العامل عن عمله بدون إذن خمسة عشر يوما متتالية قد أعقبه تقم العامل باعذار رفضتها جهة الإدارة وكان رفضها بناء على تقارير المجلس الطبي العام بأن إصابته لا تعوقه عن تلبية عمله . فإن قرار إنهاء خدمة ذلك العامل يكون سليما متفتحا مع القانون (٤٣) .

وإذا نقل العامل إلى جهة فلم ينفذ نقله إليها ومضى ممتنعاً عن التنفيذ خمسة عشر يوما دون عذر مقبول يعتبر مستعفياً عن العمل ومستقلاً منه . ولا يقدح فى ذلك ما يندرج به من سبب بخلفه عن العمل فى الجهة المفتول إليها إنما هو أن قرار النقل يخفى فى طياته جزاء تديبياً مقنناً ومن ثم هو قرار مجحف به ، ومهما يكن من أمر فى هذا الشأن فيجب لكى يكون العذر مقبولا أن يكون ثمة مانع جدى وحقيقى يبرر الانقطاع عن العمل . ومجرد استئجار العامل بل نقله إلى جهة أخرى غير تلك التى كان يعمل بها قد

(٤٢) حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ٣٠٢ لسنة ٥ ق بجلسته ١٣ سبتمبر ١٩٦٢ من ٧ رقم ٢٦ من ٢٢٦ .

(٤٣) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ٢٠٤٧ لسنة ٦ ق بجلسته ١٦/١١/١٩٦٢ .

تحينه على وجه مخالف للقانون أو يسبب له بعض المضايقات لا يبرر انقطاعه عن العمل ما دام في مقدوره تنفيذ هذا النقل ولو على مضض الى أن يفصل في تظلمه بالطريق الإداري أو القضائي . اذ ذلك من مخاطر الوظيفة . والا لو سلتنا للعامل أن يتمرد على قرار نقله بمثل هذه الذرائع دون قيام عذر جدي وحقيقي تقدره الإدارة تحت رقابة المحكمة لاختل سير العمل الحكومي اختلالا يضر بالمصلحة العامة (٤٤) .

وفي حالة ما اذا اقتضت جهة الإدارة بوجاهة العزل التي تتقدم بها العامل المتقطع عن عمله خمسة عشر يوما متتالية دون إذن . وانتهت الى ارتضاها اعذارا مقبولة فانه يجوز لوكيل الوزارة أو لرئيس المصلحة كل في دائرة اختصاصه أن يقرر عدم حرمان العامل المذكور من موته عن مدة الانتقطاع متى كان له رصيد من الاجازات .

ومفاد ذلك انه ما لم يصدر قرار من وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة كل في دائرة اختصاصه باستحقاق العامل المتقطع عن عمله مرتبه عن مدة انتقطاعه فانه لا يستحق ذلك المرتب ، وهذا أمر يتفق مع قاعدة اصولية مؤداها الأجر مقابل العمل ، ومن الطبيعي ألا يستحق العامل أصلا مرتبه عن مدة انتقطاعه التي لم يؤد فيها عملا .

(٤٤) حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٤٤٠ لسنة ٤ ق بجلسته ١٩٥٢/٢/٢٦ من ٦ رقم ٢٥٠ من ٧٢٤ وفي القضية رقم ٦١٢ لسنة ٦ ق بجلسته ١٩٥٢/٥/٢٤ من ٧ رقم ٦٧٨ من ١٢٨٩ . على أن محكمة القضاء الإداري ذهبت في حكم لها (في القضية رقم ١٧٦٥ لسنة ٦ ق بجلسته ١٩٥٥/١/٢٠ من ٩ رقم ٢٣٥ من ٢٦٦ الى أنه لا يجوز امراض ان العامل تد اعزب مستقيلا من وظيفته لجرد تخلفه عن العمل متى كانت الإدارة تعلم سبب تخلفه في المدة التي انتقطع فيها عن عمله - لمطالبته مثلا باعادة نسوية حالته على وجه براه هو صحيحا وامتناع الإدارة عن اجراء هذه النسوية - فهذا الانتقطاع لم يكن باننا بقصد هجر الوظيفة .

والمقصود برصيد الاجازات هو رصيد الاجازات الدورية .
ومن الواضح :

(ا) ان القانون قد قرر للمعلم بعد ستة اشهر من انعكاته بالوظيفة اجازة سنوية تتراوح مدتها بين خمسة عشر يوما في السنة الاولى وشهرين بعد ذلك حسب الاحوال . والسنة المعبرة في حساب الاجازة الدورية تكون بمراعاة بدء خدمة المعلم ولا ترتبط بالسنة الميلادية ، لاتعدام الارتباط او التلازم بين السنة التي حددها المشرع والسنة الميلادية ، ولانه بغير ذلك تفوت الحكمة من النص في السنة الاولى للتعيين اذا لم يصادف تاريخه بدء سنة ميلادية (٤٥) .

(ب) ان القانون قد قرر للمعلم ان ينتفع برصيد اجازاته الدورية المستحقة عن سنوات سابقة بشرط ألا تزيد الاجازة الدورية عن ثلاثة شهور .

وقد حفظ القانون للمعلم الذي لا يحصل على اجازته الدورية في سنة من السنوات ككلية الحق في ضم ما لم يحصل عليه منها الى رصيد اجازاته بحيث لا يزيد ذلك الرصيد على ثلاثة اشهر . وسيان في هذا الرصيد ان يكون المعلم لم يحصل على اجازته الاعتيادية ككلية في سنة من السنوات بسبب تقصيرها او تأجيلها او الفائها او قطعها من جانب الرئيس المختص . او يكون المعلم لم يحصل عليها كلها بحض اختياره (وطبقا للقانون ١٩٧٨/٤٧ الحالي فلا يجوز ان يحصل من الرصيد بما يجاوز ستمين يوما في السنة بالاضافة الى الاجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة) (٤٦) .

(٤٥) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ٩٥٠٧ لسنة ٧ ق بجلسة ١١ يناير ١٩٦٩ س ٨ رقم ٤١ س ٥٩١ وراجع ايضا الدكتور محمد عماد في بحثه س ٩٨ — والاجازة السنوية طبقا للقانون الحالي ١٩٧٨/٤٧ هي ١٥ يوما في السنة الاولى ، ٢١ يوما لمن اكتمل سنة ككلية ٤٥ يوما لمن تجاوز من الخمسين .

(٤٦) راجع في ذلك الأستاذ شفيق امام — س ٢٢٠ و ٢٢١ ويجدر ان نشير الى ما بين المسألتين ٤٩ و ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ .

من عدم انشاق جدير بالمعالجة التشريعية ، وذلك فيما يتعلق بصرف المربع
فى حالة الانقطاع عن العمل دون اذن خمسة عشر يوما وفى حالة الانقطاع
عن العمل دون اذن اقل من خمسة عشر يوما . وبالرغم من اتحاد طبيعة
الانقطاع فى الحالين نجد ان المادة ٤٩ تجعل اجازة حسب مدة الانقطاع
من رصيد اجازات العمل ومنحه مرتبه عن مدة الانقطاع لو كئيل الوزارة او من
يمارس سلطانه ، بينما تجعل المادة ٨١ ذلك جوازيا لو كئيل الوزارة او رئيس
المصلحة كل فى دائرة اختصاصه .

وبالرغم من ان المشرع فى المادة ٨١ المذكورة يجيز حسب مدة
الانقطاع ومنح الراتب من رصيد الاجازات متى بلغ الانقطاع خمسة عشر يوما .
ويجيز ذلك ايضا متى لم يزد الانقطاع عن عشرة ايام بمقتضى المادة ٤٩ من
القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فلن المشرع قد اغفل ايراد الحكم القانونى
عن الانقطاع مددا تتراوح بين احد عشر يوما واربعة عشر يوما ، فى حين
ان المادة ٦٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى لم تكن تعرف فى
ذلك بين الانقطاع مدة عشرة ايام والانقطاع مدة تزيد على عشرة ايام وتبلغ
خمسـة عشر يوما ، وجعلت من الجائز لو كئيل الوزارة ان يقرر عدم الحرمان
من مرتبه اذا ابدى الموظف اسبابا مقولة تبرر هذا الغياب . ونرى ان
يسرى بالنسبة لن ينقطع مدة تتراوح بين احدى عشر يوما واربعة عشر يوما
ما يسرى بالنسبة للانقطاع مدة لا تجاوز عشرة ايام وان كان نص المادة ٤٩
من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ غير صريح فى هذا الصدد ، ذلك لانه مادام
يجوز قبول العذر فى الغياب بالنسبة لن استطل تغييه بغير اذن خمسة عشر
يوما بمقتضى غلبس ثمة ما يمنع قانونا او منطقا او عدالة ان ينظر فى قبول
العذر بالنسبة لن قلت مدة انقطاعه دون اذن عن خمسة عشر يوما . ومن
هذا الراى ايضا الأستاذ شفيق امام فى مؤلفه سالف الفكر ص ١٨٧ .

كما ان المادة ٨١ سالف الذكر قد استلزمـت تقديم الاعذار فى مدة
معينة ، بينما ان المادة ٤٩ المذكورة بالنسبة للغياب مدة اقل من خمسة عشر
يوما لم تقيد الاعذار بميعاد معين .

على أن الالتزام الواقع على العامل المنقطع عن عمله أكثر من خمسة عشر يوما دون إذن بان يكتفى بالأسباب المقبولة عن انقطاعه في خلال الخمسة عشر يوما التالية - هذا الالتزام يفترض أن يكون في حالة تمكنه من أن يتقدم بذلك الأضرار في المدة المقررة ، فإذا حالت قوة قاهرة دون إمكانه القيام بذلك خلال تلك المدة فلا شك أنه لا يكون مطالبا بتقديم تلك الأسباب إلا متى انتشعت عنه تلك الحالة القاهرة .

ويؤثر في هذا المقام تسؤل عن السلطة التي تملك تقدير ما إذا كانت الأضرار التي تقدم بها العامل تصلح لتبرير انقطاعه عن العمل مدة خمسة عشر يوما متتالية . وقد ذهب رأى (٤٧) إلى أنه ليس من المقبول أن ينفرد الرئيس الإداري بتقرير عدم مشروعية الغياب فيقرر أن امتطاع العامل كان بدون عذر مقبول وأن يترتب على ذلك فصله ، وأما كل ما يملكه عند عدم اقتناعه بأن العذر الذي قدمه العامل غير مقبول أن يحيل المخالف إلى المحاكمة التأديبية ، إلى أن الذي يملك إنهاء خدمة العامل المذكور هو المحكمة التأديبية دون غيرها .

على أن هذا الرأي وإن عبر عن توصية إلى المشرع الدافع إليها البحث عن كفاءة ضمانات أوفى للعامل من الفصل التعسفي إلا أنه يخالف النصوص الوضعية القائمة والتي جرى عليها العمل عنقنا . فلم تستلزم النصوص أن يكون إيقاع الأثر القانوني المترتب على انقطاع العامل من عمله دون إذن ودون عذر مقبول خمسة عشر يوما متتالية ونفسا على المحكمة التأديبية ، بل أن من المفهوم أن انتهاء الخدمة المترتب على الانقطاع عن العمل دون إذن وعذر مقبول المدة المذكورة ليس فصلا تأديبيا بل هو فصل غير تأديبي أصلا ولا تترتب عليه الآثار القانونية المترتبة على الفصل التأديبي . ولهذا فإن الذي يتدر وجاعة الأضرار التي يقدمها العامل المتغيب دون إذن أنها من جهة الإدارة لا المحكمة التأديبية . وتقدر جهة الإدارة هذه الأضرار قبولاً ورفضاً على حد سواء فلها أن ترضى الأسباب التي أبداها العامل لغيبه غير

(٤٧) راجع الدكتور محمد صنفور في بحثه آف الذكر ص ٨٨ .

المألون له به ، ولها أن ترفضها وتعتبرها أذارا واهية أو لا ترقى الى مرتبة الأذار التي تثير انتقاعه عن العمل دون إذن ، ولها أن ترفض تلك الأسباب انتهاء ، بمعنى أنها تلك أن ترفضها دون الزام عليها في حالة عدم الاقتناع بها الى إحالته الى المحاكمة التأديبية ليتخذ في شأنه جزاء تأديبي بالفصل .

واذا! كل الحديث قد جرى فيما تقدم مرسلا بأن قلنا أن لجهة الإدارة أن تقدر وجاهة الأذار التي تقدم بها العامل المتغيب ، وأن نرفضها اذا رأت عدم اقتناعها بها (٤٨) فانه بنعين الآن أن نحدد من نعينه عندما نقول أن لجهة الإدارة دون المحاكمة التأديبية أن تقدر أذار العامل المتغيب . والذي تد بين لأول وهلة من سياق المادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٤٩) أن من يملك تقدير الأذار هو وكيل الوزارة أو رئيس المصلحة كل في دائرة اختصاصه ، إلا أن الصحيح في الأمر أن الذي يملك تقدير تلك الأذار هو السلطة التي تلك التعمين اعمالا للقاعدة العامة التي تنص بأن من يملك التعمين هو الذي يملك الفصل ما لم يرد نص صريح بخلاف ذلك ، والسلطة التي تلك التعمين وفقا للمادة ١٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ هي الوزير المختص أو من يمارس سلطاته ، في غير الوظائف التي يكون التعمين فيها بقرار من رئيس الجمهورية ، وهي وظائف الدرجة الأولى فما فوق (٥٠) .

وقد أخذ بذلك كل من القانون رقم ٧١/٥٨ والقانون ١٩٧٨/٤٧ الحالي .
ويلاحظ أنه لا يلزم عرض أمر تقدير الأذار التي يتقدم بها العامل المتغيب

(٤٨) وذلك بطبيعة الحال تحت رقابة القضاء الإداري كما سبق البيان .

(٤٩) وإلى حد ما أيضا من سياق المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(٥٠) وقد قضت المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٨١٦ لسنة ٤ ق بجلسة ٢٥ ابريل ١٩٥٩ أن الوزير يظل بحكم وظيفته الرئيس المسئول في الوزارة التي ينتسب اليها الموظف عن أعمال وزارته . أما صدور القرار من رئيس الجمهورية فلا يعمد أن يكون تنويجا للعمل المسئول عنه الوزير أساسا في شكل قرار يصدر من رئيس الجمهورية . (س) رقم ٩٠٤ ص ١١٧٥) .

دون عذر على لجان شئون الأفراد أو الماعلين (٥١) فهذه بحسب نصوص القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ و ٧١/٥٨ ، ٤٧/١٩٧٨ لا تخص وجوبا بشئون الفصل والاستقالة وانتهاء الخدمة بصفة عامة (٥٢) .

هذا ، وإذا لم يقدم الماعل أسبابا تبرر الانقطاع أو قدم أسبابا رفضتها الإدارة بحق ، اعتبرت خدمته منتهية بئر رجعى يرتد الى تاريخ انقطاعه عن العمل (٥٣) فإذا كان انقطاعه عن عمله خمسة عشر يوما اثر إجازة مصرح بها دون أن يبدى عذرا مقبولا لانقطاعه اعتبرت خدمته منتهية منذ انتهاء الإجازة (٥٤) .

ولا يخرج القرار الصادر باعتبار الماعل أو الموظف مستقلا تطبيقا للمادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٥٥) ، ٧٣ من القانون ١٩٧١/٥٨ ، ٩٨ ق ٤٧/١٩٧٨ فى حقيقته عن كونه قرارا بالفصل من الخدمة بغير الطريق التاديبى ، ومن ثم يخضع لنظام التقلم الوجوبى الى الهيئة الإدارية التى أصدرته أو الى الهيئات الرئيسية وانتظار المواعيد المقررة للبت فى هذا النظم (٥٦) ،

(٥١) ومن قبلها لجان شئون الموظفين .

(٥٢) وكذلك المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(٥٣) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ٧٣ لسنة ٣ ق بجلسة ١٩٥٨/٣/١ .

(٥٤) حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ١٧٧ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٥٢/٢/٩ س ٧ رقم ٢٨٧ س ٤٩ .

(٥٥) والمادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من قبل .

(٥٦) راجع حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ١٥٢ لسنة ١١ ق بجلسة ١٩٥٨/٥/٢٨ س ١٢ رقم ١١٧ س ١٢٦ وقارن مع ذلك حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ٢٥١ لسنة ١١ ق بجلسة ١٧ ديسمبر ١٩٥٨ (س ١٢ رقم ١٤٧ س ١٥٦) يؤيد الدكتور محمد عصفور فى مقالته

على أنه يجدر أن نحدد لمصالح من تقرر هذه القرينة القانونية . لا شك أن هذه القرينة قد تقررها المشرع لمصالح جهة الإدارة ، وذلك ضماناً لحسن سير العمل في المرافق العالية التي تتولاها ، بحيث إذا أصدرت جهة الإدارة قرارها هذا يكون قد قام على سبب صحيح متفق مع القانون . إلا أنه ليس ثمة ما يمنع سواء من ناحية الاعتبارات العلمية أو الاعتبارات القانونية أن تتنازل جهة الإدارة عن التمسك بقريقة الاستقالة الحكيمة المقررة لمصلحتها . فإذا تغيب العامل المدة التي تعتبر خدمته قد انتهت بها بمقتضى استقالة حكيمة . ومن ثم لا يعتبر قرار اعادته الى عمله بعد ذلك مضمناً تعينياً جديداً . بل نعتبر علاقته الوظيفية مستمرة غير منقطعة (٥٧) .

أنفة الذكر من ٩٦ وما بعدها — يؤيد اعتبار القرار الصادر باعتبار العامل المنقطع عن العمل خمسة عشر يوماً متتالية دون إذن ودون عذر مقبول مستقلاً قراراً إدارياً مكتمل الأركان لجهة الإدارة في إصداره سلطة تقديرية في قبول الأعداء التي يقدمها الموظف المنقطع أو عدم قبولها . ولهذا السبب يكون قرارها باعتبار الموظف المنقطع مستقلاً قراراً إدارياً بالمعنى الصحيح يجب أن تنوافر فيه كافة الأركان التي تتطلب في أي قرار إداري عادي ويستطرد الدكتور محمد عصفور في مقالته مقررًا « أننا حتى لو سلّمنا جدلاً بأن فصل الموظف المنقطع ينم بقوة القانون دون حاجة إلى إصدار قرار إداري منشئ فإن أقصى ما يمكن التسليم به أن القرار الصادر بفصل الموظف يعتبر قراراً صادراً عن سلطه مقيدة . ومثل هذا القرار هو قرار إداري على أي حال لا بد أن تنوافر فيه كافة مقومات القرار الإداري حتى يكون مشروعاً . على أن من المسلم به تقها وقضاء أن القرارات التنفيذية وهي تلك القرارات التي تصدر تنفيذاً لحكم قضائي أو قرار تنظيمي عام — لا بد وأن تنوافر فيها ما يتوافر في القرارات الإدارية العادية ، باعتبار أن القرارات التنفيذية هي تصرفات قانونية لا بد وأن تصدر من مختص . وليس مجرد أعمال مادية حتى يستطيع أي شخص في السلم الإداري القيام بها » .

(٥٧) راجع فتوى الجمعية العمومية للتقسيم الاستشاري بجلسة ١٩٦١/٦/٩ فتوى رقم ١٨٢ مؤرخة ١٩٦١/٦/٢٩ — مجموعة فتاوى الجمعية العمومية للتقسيم الاستشاري الصادرة عن المكتب الفني لمجلس الدولة من ١٤ و ١٥ رقم ٢٥٥ من ٥١٦ و ٥١٧ .

وعلى ضوء هذا الذى قلنا عن ان الاستقالة الحكيمة ان هى الا قرينة
مقررة لصالح جهة الادارة فلغنا نعتقد ان صياغة المواد ٦١ من القرار الجمهورى
رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بنظم الموظفين بهيئة السكك الحديدية و ٥٩ من
القرار الجمهورى رقم ١٢٩١ لسنة ١٩٥٩ بنظم الموظفين بهيئة البريد و ٦١
من القرار الجمهورى رقم ٢١٩٢ لسنة ١٩٥٩ بنظم الموظفين بهيئة المواصلات
السلكية واللاسلكية عندما جرت بانه « يجوز اعتبار الموظف مستقila ...
اذا انتقطع عن عمله بدون اذن خمسة عشر يوما متتالية ما لم يقدم ...
خلال الخمسة عشر يوما التالية ما يثبت ان تخلفه كان لعذر مقبول » ..
هى تسبب صياغة لفكرة الاستقالة الحكيمة فى حالة الانتقطاع عن العمل
دون اذن او عذر مقبول خلال خمسة عشر يوما اذا انها قد استشفت ماهية
هذه القرينة وحقيقتها الجوهرية .

واذا كان الانتقطاع عن العمل سبباً قانونياً لانقسام رابطة التوظيف متى
توفر شرطاه وهما التخلف عن العمل المدة التى رايانها وعدم وجود الاذن
او العذر المقبول فانه لا يجوز اعتبار العايل مستقila اذا كانت قد اتخذت
ضده اجراءات تأديبية خلال الشهر التالى لتركه العمل(٥٨) ، فقد تتبين جهة
الادارة لتقطاع العايل عن عمله واستطلتته لا يتم على رغبته فى ترك العمل
وانهاء خدمته باستقالة ضمنية بقدر ما ينم عن ميل الى الاستهتار وعدم

(٥٨) ويبدأ حساب الشهر المذكور من يوم الانتقطاع ذاته . فليس الشهر
التالى هو شهر فبراير بالنسبة لشهر يناير وشهر مارس بالنسبة لشهر فبراير
وهكذا . اذ يترتب على هذا الراى اختلاف فى المعاملة بالنسبة للعاملين
المنتظمين تبعا لليوم الذى يحدث فيه التقيب خلال الشهر . هل هو فى آخره
او فى منتصفه او فى اوله . كما انه لا ينتظر لحساب الشهر التالى المذكور
ان تتحقق المخالفة بالكمال الانتقطاع عن العمل خمسة عشر يوما . كما ليس
بلازم من باب اولى ان يبدأ حساب الشهر المذكور بعد تحقق المخالفة بالكمال
الانتقطاع خمسة عشر يوما زائد الخمسة عشر يوما الاخرى المحددة ليقدم
العايل لانتقطع اعذاره .

الاعتداد بما للمصل في خدمة الإدارة من الاحترام اللائق به ، فتحيله عندئذ إلى المحاكمة التأديبية لتتقرر في أمره ، وقد تسفر هذه المحاكمة عن إدانته ودمخ سلوكه بأنه جرم إداري جسيم وتنتهى إلى مجازاته بمقوية الفصل . وإذا فتتخى خفخته بهذه المقوية فأنها تكون قد انتتت بسبب تأديبى يربب الأثار القانونية المترتبة على الفصل بالطريق التأديبى . وهى آثار أشد من الأثار المترتبة على انتهاء الخدمة بسبب الاستقالة التى تعد طريقاً غير تأديبى لانتهاء الخدمة (٥٩) .

وتقابل مدة الشهر التى يجوز لجهة الإدارة العملية أن تتخذ خلالها الإجراءات التأديبية ضد العامل المتغيب عن عمله دون إذن أو عذر مقبول — تقابل ما رايناه بالنسبة للاستقالة الصريحة من أن لجهة الإدارة أن تبث فى طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه . ويؤكد ذلك أن ارادة العامل لا تعتبر فى أى حال من الأحوال حاسمة فى تحقيق انتهاء الخدمة . وكما أن انفصام الرابطة الوظيفية لا يتأتى بمجرد تقديم طلب الاستقالة فى حالة الاستقالة الصريحة ؛ فهو لا يتأتى أيضاً بمجرد انقطاع العامل عن عمله فى حالة الاستقالة الحكية . وكما أن الأثر القانونى فى الاستقالة الصريحة أنها يترتب على قرار قبول الاستقالة إيجابياً كان أو سلبياً ؛ فإن أداة فصـ الرابطة الوظيفية بين العامل والدولة فى حالة الاستقالة الحكية أنها هو القرار الإدارى باعباره مستقيلاً (٦٠) .

وقد استحدث كل من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ؛ ١٧/١٩٧٨ الحالى حكماً جديداً للاستقالة الحكية وهو حالة انقطاع العامل بغير إذن تقبله جهة الإدارة أكثر من عشرين يوما غير متصلة فى السنة بالنسبة للقانون الأول ؛ أكثر من ثلاثين يوما غير متصلة بالنسبة للقانون الثانى ؛ وقد اعتبر القانونان المذكوران أن هذا الانقطاع يجعل خدمة المتقطع منتهية ، وتتم فى هذه الحالة من اليوم التالى لاكمال المدد المذكورة .

(٥٩) ويسرى هذا الحكم أيضاً فى حالة الانحلاق بخدمة حكومة أجنبية .

(٦٠) قارن مع ذلك حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ١٦٧٢ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٢/١٢/٢٩ من ٨ رقم ٢٢ من ٣٦٨ .

وقد اشترط المشرع في القانونان المذكوران وجوب انذار العامل كتابة قبل احراء قرينة الاستقالة الحكيمة سواء بالنسبة لمدة الانقطاع المفصلة او غير المفصلة وقد جعل المشرع هذا الانذار وجوباً فلا يجوز اعمال القرينة المذكورة قبل توجيه هذا الانذار ، ويتم هذا الانذار بعد الانقطاع لمدة خمسة ايام في حالة انقطاعه المدة المفصلة وعشرة ايام في حالة انقطاعه المدة غير المفصلة .

المبحث الثاني

الالتحاق بخدمة حكومة اجنبية دون ترخيص

يعتبر مستقلاً ايضاً العامل الذي يلتحق بالخدمة في حكومة اجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية . فقد اقام البند ٢ من المادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (١١) . والمادة ٧٣ من القانون رقم ١٩٧١/٥٨ . ٩٨ من القانون الحالي رقم ١٧٨/٤٧ قرينة قانونية على الاستقالة في حق العامل الذي يلتحق بخدمة حكومة اجنبية دون اذن بذلك (١٢) .

وتعتبر خدمة هذا العامل منتهية بالاستقالة الحكيمة من تاريخ النفاذه بالخدمة في الحكومة الاجنبية . على انه يشترط لاعمال تلك القرينة القانونية ان يتوافر شرطان :

(١١) ومن قبل البند ٢ من المادة ١١٢ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ .

(١٢) اشير اكثر من مرة الى هذه القرينة عند الكلام عن القرينة الماثلة في حالة الغياب عن العمل ، فيجدر الرجوع الى تلك الاشارات .

الشرط الأول — الالتحاق بخدمة حكومة اجنبية :

وواضح من نص المادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ (٦٢) والمادة ٧٣ من القانون ١٩٧١/٥٨ والمادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أنه يجب لتحقيق هذا الشرط أمران :

(أ) أن يلتحق العامل بخدمة حكومة اجنبية ، فإذا كان العامل قد تقدم بمجرد طلب للالتحاق بخدمة حكومة اجنبية أو كان موضوع قبوله مازال قيد البحث فإن قرينة الاستقالة الحكيمة المترتبة لانتهاء الخدمة لا تكون قد توافرت . على أن الالتحاق يعنى التعيين محاسب ، ولا يلزم استلام العمل ، فإن خدمة العامل المذكور تعتبر منتهية بمجرد التحاقه بخدمة الحكومة الأجنبية لا باستلامه العمل لديها فعلا (٦٤) . وسيلان بعد ذلك أن يكون التحاق العامل بخدمة الحكومة الأجنبية بأجر أو بدون أجر .

(ب) أن يكون التحاق العامل بخدمة حكومة اجنبية ، إما اذا التحق بخدمة هيئة اجنبية خلصصة مثل شركة أو جمعية أو معهد خاص فإن قرينة الاستقالة الحكيمة لا تتوافر في حقه . وإن كان ذلك لا يحول دون تعرضه للمساطة التأديبية ، على أنه لا يلزم أن يلتحق العامل بحكومة اجنبية في الخارج . بل يكفي لاعتبار خدمته منتهية باستقالته حكيمة أن يلتحق بسفارة اجنبية أو بفرع من فروع حكومة اجنبية تعمل في مصر ،

ويسرى ذات الحكم على الالتحاق بهيئة أو منظمة دولية مثل جامعة الدول العربية أو هيئة الأمم المتحدة ومنظماتها المنتشرة في أنحاء العالم ، ذلك أن الهيئات الدولية انما هي مجموع من دول اجنبية ، ومن ثم يسرى عليها الحظر الخاص بالالتحاق بخدمة حكومة اجنبية .

(٦٣) والمادة ١١٢ من القانون رقم ٣١٠ لسنة ١٩٥١ الملحق .

(٦٤) راجع عكس ذلك الأستاذ عبد اللطيف الخطيب في بحثه سالف الذكر ص ٢٨ .

الشرط الثانى — عدم الحصول على ترخيص :

يمكن للعامل أن يلتحق بخدمة حكومة اجنبية دون أن يعرض نفسه لتقينة الاستقالة الضمنية متى حصل على ترخيص بذلك من حكومة جمهورية مصر العربية. ومفاد ذلك ان ناذن له بذلك الجهة التى ناط بها القانون منح هذه التراخيص وهى وزير الداخلية ، فقد نص القانون رقم ١٧٣ لسنة ١٩٥٨ (١٥) على ان « يحظر على كل شخص يتمتع بجنسية الجمهورية العربية المتحدة ان يتعاقد للعمل او يعمل فى حكومة اجنبية او شركة او هيئة او مؤسسة او منظمة دولية او اجنبية » دون ان يحصل على اذن مسبق من وزير الداخلية . سواء كان هذا العمل بلجر او بكافة او بالمجان . »

وقد فوضت المادة المذكورة وزير الداخلية فى وضع الشروط التى تتوافر فى طالب الاذن واصدار صور النماذج التى تقدم عليها طلبات الاستئذان بالنسبة الى كل من عمال الحكومة والهيئات والمؤسسات المالية وغيرهم .

ولا يعرض العمال الذى يلتحق بخدمة حكومة اجنبية دون ترخيص لافتراض قرينة الاستقالة فى حقه من تاريخ التحاقه بخدمة تلك الحكومة فحسب ، بل ولمتوبة جنائية قررتها المادة الخامسة من القانون رقم ١٧٣ لسنة ١٩٥٨ آنف الذكر هى الحبس مدة لا تقل عن ستة اشهر ولا يجاوز سنتين وغرامة لا تقل عن مائتى جنيه ولا تزيد على الف جنيه او باحدى هاتين العقوبتين .

وكما هو الحال فى شأن قرينة الاستقالة المفترضة فى حق العامل الذى ينقطع عن عمله خمسة عشر يوما يغير اذن فانه لا يجوز اعتبار العامل الذى يلتحق بخدمة حكومة اجنبية دون ترخيص مستقila اذا كانت قد اتخذت ضده

اجراءه تاديبية خلال الشهر التالى لالتحاته بالخدمة فى حكومة اجنبية .
وقد قدر المشرع ان التحاق العايل بخدمة احدى الحكومات الاجنبية تد
ينطوى بذاته او فى آثاره على سلوك وظيفى مهيب لا يستأهل مجرد اعتباره
منطويا على استقالة ضمنية ، ويستوجب ان يرد عليه بالتخاذ الاجراءات
التاديبية الصارمة فى مواجهة العايل الذى التحق بخدمة حكومة اجنبية .

على انه يجدر ان نقرر ان قرينة الاستقالة فى حالة العايل الذى
يلتحق بخدمة حكومة اجنبية اثما تصد بها ان يحذر العايل من مغبة تعزبه
هذا وان ينبه الى انه قد يجد الادارة قد انتهت خدمته منذ التحاته بخدمة
حكومة اخرى بمعنى انها قرينة قررها المشرع لصالح جهة الادارة الحريصة
على حسن سير مرافقها . ون ثم ليس ما يمنع من ان تحجم عن اصدار
قرارها باعتبار عليلها المذكور مستقيلا او ان ترفض استصداره اجازة لاحقة
لاشتغاله بخدمة الحكومة الاجنبية ، فتعتبر علاقته الوظيفية مستمرة . ولا يعد
قرار اعادته الى عمله بعد ذلك قد تضمن تعيينا جديدا . وقد يوجد من الظروف
الواقعية المحيطة بالامر او بالعايل ذاته او بسلوكه ما يجعل تمسك جهة
الادارة به وابقاها عليه فى خدمتها ما يحقق صالح الوظيفة اكثر مما يحقته
انهاى خدمته .

ويمكننا ان نقرر بعد كل ما تقدم مبلغ ما توصل اليه من خطأ النظرة
السطحية والقراءة السريعة لنص المادة ٨١ من القانون رقم ٤٦ لسنة
١٩٦٤ (١١) وايضا المادة ٧٣ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ والمادة ٩٨
من القانون الحالى رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ اذ ضل من يعتقد ان انتهاء الخدمة
بالتطبيق لتلك المواد انها هو من قبيل انتهاء الخدمة المترتب بقوة القانون
بمجرد تحقق واقعة الانقطاع عن العمل او الالتحاق بخدمة حكومة اجنبية دون

ترخيص ، فان انتهاء الخدمة فى هذا المقام انما يتم بقرار ادارى مسببه هو الانتطاع عن العمل او الالتحاق بخدمة حكومية اجنبية على نحو ما تقدم ، كما ان طلب الاستقالة هو السبب الذى يقوم عليه قرار الاستقالة ويجعل انتهاء الخدمة عملا مشروعا .

المبحث الثالث

الزواج باجنبيه وحظره على بعض طوائف عمال الدولة المصريين

الزواج باجنبيه محظور على بعض طوائف عمال الدولة المصريين لاعتبارات تتعلق بالحرص على سلامة الدولة وامنها على الاخص . واذا كان هذا الحظر قد قررته مادة مثل المادة ٥٥ مقرة ٦ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ فى شأن تنظيم مجلس الدولة للجمهورية العربية المتحدة ، ومن قبل قررته مادة مثل المادة الاولى من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٤٨ لى الضباط وصف الضباط فحسب بل وعلى الموظفين المصريين التابعين للقوات الحربية ايضا (١٧) ، فان هذا الحظر نجده على الاخص فى قوانين السلكين الدبلوماسى والقنصرى .

حظر الزواج باجنبيه على اعضاء السلكين السياسى والقنصرى :

يبين من استقراء التشريعات الخاصة بنظام السلكين الدبلوماسى والقنصرى ان المرسوم الصادر فى ٥ اغسطس سنة ١٩٢٥ الخاص بالنظام

(١٧) مثل من يشغل وظيفة مراقب بوزارة الحربية ، اذ هو بحكم وظيفته متصل بأبواب القوات المسلحة عالميا بأحوالها واقفا على أعمالها وأسرارها وكل ما يتعلق بها — راجع فتوى ادارة الفتوى لوزارة الحربية برقم ٢٦٩ فى ١٩٢٨/٣/٢١ مجموعة السنوات الاولى والثانية والثالثة للفتاوى رقم ٢٢٨ ص ٥٤٠ .

القنصلى والرسوم بقانون الصادر فى ٢٠ من أكتوبر ١٩٢٥ بوضع نظام للوظائف السياسية : لم يتضمن حظر زواج رجال السلكن السياسى والقنصلى من اجنبيات ، واما ورد هذا الحظر فى تشريع خاص هو القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣٣ الذى نص فى المادة الأولى منه على انه « لا يجوز للممثلين السياسيين ولا للمورى القنصليات التزوج من غير مصرية » ثم نصت المادة الثانية على ان « الموظف الذى يخالف الحكم المتقدم يعتبر مستقيلا » ثم جاءت المادة الثالثة ونصت على ان « يسرى هذا القانون على ابناء المحفوظات فى المفوضيات والقنصليات . وكذلك على التلاميذ المحققين بالسلكن السياسى والقنصلى » ولما اعيد تنظيم السلكن الدبلوماسى والقنصلى بالقانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ نص فى المادة الأولى منه على انه « يلغى الرسوم بالقانون الصادر فى ٥ من اغسطس ١٩٢٥ الخاص بالنظام القنصلى والرسوم الصادرة فى ٢٠ من أكتوبر ١٩٢٥ بوضع نظام للوظائف السياسية والقوانين المعدلة لها ، ويستعاض عنها بالقانون المرافق . كما يلغى كل حكم يخالف احكام هذا القانون عند العمل به » ويبين من مراجعة نصوص القانون المذكور انه تضمن فى الباب الاول احكاماً لتنظيم السلكن السياسى من السفراء حتى المحققين ، كما تضمن احكام السلكن القنصلى من القناصل العامين حتى سكرتيرى القنصليات ، ثم تكلم فى الباب الثانى عن الاحكام المشتركة بين اعضاء السلكن من تعيين واقدمية ورقية ونقل وندب ومرتببات واجازات وواجبات وتاديب ، الى ان جاء فى الفصل الثامن الخاص بانتهاء الخدمة فنص فى المادة ٤٢ منه على ان « يعتبر مستقيلا من وظيفته من يتزوج من اعضاء السلكن الدبلوماسى والقنصلى بغير مصرية » وهذا النص ترديد لنص المادة الأولى من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣٣ ، وليس ملفياً له من حيث الجدا . وغاية الامر ان القانون الجديد قد رده بمناسبة اعادة تنظيم اعضاء السلكن السياسى والقنصلى بتشريع شامل جامع للاحكام التى اراد تنظيم شئونهم بمقتضاها ، ومن باب أولى لا يعتبر القانون الجديد رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ ملفياً لا صراحة ولا ضمناً لنص المادة الثالثة من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣٣ والتى تجعل حظر الزواج بغير مصرية منسحباً على ابناء المحفوظات . وفضلا عما تقدم فان القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ لم يتناول بالتنظيم سوى اعضاء

السلكين السياسى والتفصلى دون أمناء المحفوظات تحتل التشريعات الخاصة بهم ، وبمها نص المسألة الثالثة من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٥٤ سالف الذكر ، قائمة ونافذة فى حقهم ، وهى التى تنص على أن يسرى هذا القانون على أمناء المحفوظات فى المفوضيات والتفصيلات ، فان تزوجوا على خلاف أحكام هذا النص اعتبروا مستقلين (٦٨) .

وقد قام حظر الزواج من غير مصرية على أعضاء السلكين السياسى والتفصلى وعلى أمناء المحفوظات ، واعتبار الموظف الذى يخالف ذلك مستقلا من وظيفته — قام على حكمة تشريعية تتعلق بالمصلحة العليا للدولة حماية لأمنها فى الداخل والخارج ومنعا لتسرب أسرارها ، فهو واجب لصيق بالوظيفة يقع على عاتق من يضطلع بها ، طالما كان قائما بها ، وإيا كان سبب اضطلاعه بأعبائها . يستوى فى ذلك أن يكون ذلك بطريق التعيين فيها أو بطريق التذب لها ، لقيام العلة فى الحالتين ، ولأن المنسوب يتحمل بأداء الوظيفة جيمعها وبهذا الواجب بالذات طوال مدة تدبه ، شأنه فى ذلك شأن المعين على حد سواء (٦٩) .

(٦٨) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٩١٨ لسنة ٣ ق بجلسة ١٩٥٨/٤/٥ س ٣ رقم ١١٤ س ١٠٦٣ . وفتوى ادارة الفتوى والتشريع لوزارة الخارجية رقم ٦٧ فى ٢٠ من يولية ١٩٥٥ مجموعة المكتب الفنى للناوى — السنتان ٩ و ١٠ رقم ٢٥٠ س ٣٥٧ وحكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٥٤٩ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٩٥٧/٦/٢٦ س ١١ رقم ٣٧٢ س ٦٠٣ .

(٦٩) حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٩١٨ لسنة ٣ ق بجلسة ١٩٥٨/٤/٥ سالف الذكر وعكس ذلك حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٥٤٩ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٩٥٧/٦/٢٦ س ١١ رقم ٣٧٢ س ٦٠٣ وقد ذهبت فيه محكمة القضاء الادارى الى أن المتصور بالخطر الموظفون المعترفون أعضاء فى السلكين السياسى والتفصلى ، أى الموظفون المعينون فعلا فى تلك الوظائف دون المنتدبين ، ذلك انه اذا كان لا جدال فى أن تحريم الزواج من اجنبيات على أعضاء السلكين السياسى والتفصلى وأمناء المحفوظات تشريع استثنائى ، قصد به حماية أمن الدولة ومنع تسرب الاسرار والاخبار الى الدول الاجنبية ، واذا كان هدف المشرع من اصدار

المبحث الرابع الترشيح لعضوية مجلس الأمة (مجلس الشعب)

هل يعتبر العايل الذى يرشح نفسه فى انتخابات مجلس الأمة مستقلا من وظيفته . وبعبارة أخرى هل ثمة قرينة قانونية على الاستقالة فى حق أى عايل يرشح نفسه لعضوية مجلس الأمة ؟

لم يتضمن القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ أو القوانين اللاحقة عليه نصا يقرر مثل هذه القرينة . على أن المادة ٦٧ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ باللائحة التنفيذية لنظام موظفى الهيئة العامة لشئون السكك الحديدية ، وكذلك المادة ٦٩ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٢ لسنة ١٩٦٠ باللائحة التنفيذية لنظام موظفى هيئة المواصلات السلكية واللاسلكية قد نصت على

=

تلك القوانين هو رعاية المصلحة العليا للبلاد ، إلا أن ذلك لا يمكن أن يقوم سببا فى تغيير طبيعته فى كونه تشريعا استثنائيا بوضعه قيدا على حق من أقدس حقوق البشر ، ألا وهو حق الزواج . ذلك الحق الذى يقوم على أساسه بنیان الأسرة وكيانها ، وهى العمود الفقرى لحياة المجتمع ورقبه . الأمر الذى يتعين معه عدم التوسع فى تطبيق ذلك الاستثناء إلا فى أضيق الحدود بالتقدير المستطاع .

هذا . وإذا كانت المادة الأولى من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٣٣ التى حظرت على الممثلين السياسيين والتضليين الزواج من غير المصريات ، والمادة الثانية التى تعتبر من يخالف هذا الحظر مستقبلا - إذا كانت عنان الماحتان لا تسريان على الماضى ، إلا أن الإدارة قد رأت أن الزوج التى أملتة والغرض الذى صدر القانون من أجله يقتضيان نقل المتزوجين بغير مصريات قبيل صدورهم الى وظائف أخرى غير وظائف السلك السياسى ولا يمنع من ذلك كون الزوجة قد اكتسبت الجنسية المصرية بزواجها من مصرى لأن الزواج هو الذى يمنع من التعيين فى وظائف السلك السياسى والتضليى محافظة على استمرار الدولة التى يؤتى عليها رجال هذا السلك بحكم مناصبهم . (حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضيتين رقمى ٤٤٨ و ٥٥٠ لسنة ٥ ق بجلسته ١٩٥٣/٦/٢٤ من ٧ رقم ٨٤٥ ص ١٧٣٣) .

انه « لا يجوز للموظف أن ينتهي الى حزب سياسى او يشترك فى تنظيم اجتماعات حزبية او دعايات انتخابية » ويعتبر مستقيلا كل من يرشح نفسه لعضوية مجلس الامة (٧٠) « وقد جاءت هذه النصوص تريدا للمادة ٧٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التى نصت على انه « لا يجوز للموظف أن ينتهي الى حزب سياسى او أن يشترك فى تنظيم اجتماعات حزبية او دعايات انتخابية . ويعتبر مستقيلا كل من رشح نفسه بصفة حزبية لعضوية البرلمان من تاريخ ترشيحه » .

على أن المجادلة فى قيمة هذه القرينة القانونية وسلامتها لم يعد له محل بعد أن ألغيت بصور القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٦٣ فى شأن مجلس الامة ، وذلك أنه بعد أن نصت المادة ١٨ منه على أنه « لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس الامة وتولى الوظائف العامة . . . » (٧١) مضت المادة ١٩ منه فنصت على أنه « يعتبر الأشخاص المشار اليهم فى المادة السابقة ممن انتخبوا لعضوية مجلس الامة متخليين مؤقتا عن وظائفهم بمجرد توليهم أعمالهم فى المجالس ، ويعتبر العضو متخليا نهائيا عن وظيفته بانقضاء شهر من تاريخ الفصل بصحة عضويته بمجلس الامة اذ لم يبد رغبته فى الاحتفاظ بوظيفته » (٧٢) .

ومناد ذلك أن الذى يرشح نفسه من العاملين المدنيين بجهات الإدارة

(٧٠) اما المادة ٦٣ من قرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤١ لسنة ١٩٦٠ باللائحة التنفيذية لنظام موظفى هيئة البريد فانها وان كانت لا تجيز لموظف الهيئة أن ينتهي الى حزب سياسى او يشترك فى تنظيم اجتماعات حزبية ودعايات انتخابية او يرشح نفسه لعضوية مجلس الامة الا أنه لا يرتب الاستقالة على مخالفة ذلك .

(٧١) وتعتبر وظيفة عامة فى تطبيق احكام هذا القانون كل عمل يستحق صاحبه مرتبا أو مكافأة من الحكومة أو المجالس المحلية وكذا وظائف المسد والمشايع .

(٧٢) ولا يرتب على ذلك سقوط حقه فى الماش أو المكافأة كلياً أو جزئياً . والى أن يتم التخلي نهائيا لا يتناول العضو سوى مكافأة العضوية .

لعضوية مجلس الامة لا يعتبر متخليا نهائيا عن وظيفته الا من تاريخ تولية عمله فى المجلس بعد نجاحه فى الانتخاب (٧٣) اذا لم يطلب ابطال انتخابه .
اما اذا قدم طعن بصحة عضويته بمجلس الامة فلا يعتبر متخليا نهائيا عن وظيفته الا بانقضاء شهر من تاريخ الفصل بصحة عضويته ، وذلك ايضا اذا لم يبد رغبته فى الاحتفاظ بوظيفته بدلا من العضوية .

وعلى ذلك لا يمكن اعتبار اى عامل من العاملين المدنيين فى الدولة مستقيلا لمجرد ترشيح نفسه لعضوية مجلس الامة بل أن صلته بجهة الادارة التى يعمل بها لا تنتهى الا بعد غوره نهائيا بالعضوية فى الانتخاب على التفصيل السابق ايضا له ولا يستثنى من ذلك الا بعض ثلث معينة منها رجال القوات المسلحة والشرطة وأعضاء الهيئات القضائية ، فهؤلاء لا يجوز ترشيحهم بحسب المادة ٥٢ من القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩١٣ المذكور — قبل تقديم استقالاتهم من وظائفهم ، وتعتبر الاستقالة مقبولة من تاريخ تقديمها (٧٤)



(٧٢) بل أن ثمة ثلث من العاملين يجوز لهم الجمعية بين عضوية مجلس الامة والوظيفة العامة ، وبالتالي لا محل لقصور الاستقالة بالنسبة لهم — راجع القانون رقم ١٧٢ لسنة ١٩٦٢ المعدل لاحكام القانون رقم ١٥٨ لسنة ١٩٥٢ .

(٧٤) وكانت المادة ٧٨ من القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن السلطة القضائية تنص على أن يعتبر مستقيلا من وظيفته كل من رشح نفسه للانتخابات العامة بما تاريخ ترشيحه .

الفصل الثالث

الاستقالة التيسيرية

يمد المشرع في بعض الأحيان الى تحبيذ اعتزال بعض الموظفين للخدمة وتيسرها عليهم لاعتبارات يقدروها ، وذلك بتقديم ميزات لمن يقدم منهم طلبة بترك الخدمة كإضافة مدة اعتبارية الى مدة خدمته الفعلية المحسوبة في المعاش ، وكمنع علاوات نضاف الى المرتب الذي يحسب على أساسه المعاش .

ولكى يفيد الموظف من هذه الميزات يتقدم بطلب الى جهة الإدارة يفصح فيه عن رغبته في ترك الخدمة وهو ما يعد طلباً بالاستقالة . ولما كانت هذه الاستقالة تختلف حسب ظروفها والآثار المترتبة عليها عن الاستقالة المقعدة في الظروف العادية ، فاننا نطلق على تلك الاستقالة الاستقالة التيسيرية تمييزاً لها عما يمكن ان نسميه بالاستقالة العادية .

وقد عمد المشرع عندنا الى تقرير الاستقالة التيسيرية في ثلاث حالات : الحالة الاولى عندما أصدر مجلس الوزراء قراراته في ٤ و ٢٥ من نوفمبر و ٩ و ١٦ من ديسمبر عام ١٩٥٣ ، والحالة الثانية عندما صدر القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ وأخيراً عندما صدر القانون رقم ١١٥/١٩٨٣ بتعديل احكام قانون المعاشين الغنيين بالدولة الحالي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ .

وندرس كلا من هذه الحالات في بحث مستقل .

المبحث الاول

قرارات مجلس الوزراء الصادرة في ٤ و ٢٥ من نوفمبر

و ٩ و ١٦ من ديسمبر ١٩٥٣

لمجلس الوزراء ان يقرر ، لاسباب يكون تقديرها موكولا اليه ، منح معاشات استثنائية أو زيادات في المعاش للموظفين والمستخدمين الحاليين الى المعاش والذين يفصلون من خدمة الحكومة ، وذلك بالتطبيق للمادة ٢٨ من

المرسوم بقانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات الملكية . فلا تثريب عليه ان هو استعمل سلطته هذه في مناسبات اعتزال الخدمة اعمالا لقرارات مجلس الوزراء الصادرة في ٤ و ٢٥ من نوفمبر و ١٦ من ديسمبر ١٩٥٢ بقبول طلبات اعتزال الخدمة المقدمة على اساسها (١) .

وقد اصدر مجلس الوزراء في ٤ من نوفمبر ١٩٥٢ قرارا يقضى « بضم مدة خدمة لا تجاوز السنتين مع اداء الفرق بين المرتب والمعاش مشاهرة لموظفي الدرجة الثانية فاعلى الذين يقدمون طلبا خلال ستين يوما باعتزال الخدمة متى اجاز المجلس ذلك » ويكشف في القرار ذاته عن المصلحة العامة التي تفيهاها من اصداره . وهي « الرغبة في افساح مجال الترقى امام العناصر الممتازة من موظفي الحكومة . وفتح باب التوظيف امام المتفوقين . من خريجي الجامعات والمعاهد العلمية وذلك بتسهيل خروج كبار السن من الموظفين وهم الذين من الدرجة الثانية فاعلى ولو كانوا انفسهم من الاكفاء . وذلك بمنحهم هزايا مالية اذا طلبوا اعتزال الخدمة وقبل طلبهم . وبهذا تتحقق المصلحة العامة التي توخاها القرار على الوجه المعين الذي استهدفه (٢) .

ثم اصدر مجلس الوزراء في ٢٥ من نوفمبر ١٩٥٢ قرارا مكلا للاول وذلك بالموافقة على « منح الموظفين الذين يعتزلون الخدمة طبقا لقرار مجلس الوزراء الصادر في ٤ من نوفمبر ١٩٥٢ الفرق مشاهرة عن المدة المضافة على اساس المرتب مضافا اليه اعنة الغلاء وبين المعاش مضافا اليه اعانة الغلاء خلال تلك المدة ، مع عدم ادخال الملاوات التي تستحق اثناء المدة المضافة في حساب المعاش ، هذا مع مراعاة ادخال ماهيات المدة المضافة في حساب المتوسط الذي يتخذ اساسا لتسوية المعاش » .

ثم اصدر مجلس الوزراء في ٩ من ديسمبر ١٩٥٢ قرارا بـسريان القرارات المشار اليهما على موظفي الدرجة الثالثة فما دونها .

(١) حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ١٧٠٣ لسنة ٢ بجلصة ١٩٥٧/١١/٩ س ٢ رقم ٢ ص ٢٤ .
(٢) راجع حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ٢٥٠ لسنة ٢ بجلصة ١٩٥٦/٦/١٦ س ١ رقم ١٠ ص ٩١٢ .

فى تطبيق هذه التصوص :

ويبين من ذلك أن اعتزال الخدمة على مقتضى القرارات المسالفة الذكر هو عملية ادارية تثار بطلب يقدم خلال مدة الستين يوما المشار اليها ، وأن رابطة التوظيف لا تنقطع الا بموافقة مجلس الوزراء . فمجلس الوزراء هو السلطة التى تملك التصرف فى طلب اعتزال الخدمة سواء بالقبول أو بالرفض على خلاف ما يجرى فى طلب الاستقالة العادية ، فالوزير المختص أو رئيس المصلحة بحسب الاحوال هو الذى يملك البت فى الاستقالة العادية ، اما فى الاستقالة التيسيرية وفقا لقرارات مجلس الوزراء المذكورة فان مجلس الوزراء هو الذى يبت بقبول طلب اعتزال الخدمة ، ولا يصدر قرار الوزير الا تنفيذيا لقرار مجلس الوزراء المذكور .

وليس صحيحا القول بأن سلطة جهات الادارة فى تنفيذ قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٤ من نوفمبر ١٩٥٣ تقف عند حد اذاعته على الموظفين دون التدخل بعد ذلك فى شىء — ليس هذا القول صحيحا لأن الباعث على اصدار القرار هو اصلاح الاداة الحكومية ورفع مستواها عن طريق التخلص من الموظفين غير الصالحين من الدرجة الثانية فما فوقها فى قطاع هو مركز الصدارة وفى منطقة هى جبهة القيادة من تلك الاداة ، ولم يقصد القرار ابداء التخلص من توتن الادارة بصلاحياتهم . ومن أجل هذا جعل الزمام بيد مجلس الوزراء ، فلا يجوز الاعتزال الا لمن يرى أنه غير صالح ، كما أن القانون رقم ٦٠٠ لسنة ١٩٥٣ بشأن الاحالة الى المعاش قبل بلوغ السن المترة لترك الخدمة ليس منقطع الصلة بالقرار ، بل هو مكمل له وشرع لتحقيق الغاية ذاتها .

واذا كان ذلك هو محوى القرار ثم القانون ، وتلك هى الغاية التى يتلاقىان فيها فيكون من غير المقبول — والحالة هذه — القول بأن وظيفة الجهات الادارية تقف فقط عند مجرد اذاعة القرار على الموظفين ، بل هى على العكس من ذلك منوط بها تنفيذه والعمل على تحقيق اهدافه . فلا جناح عليها ان هى بصرت موظفا ممن تعتقد انهم من يعينهم هذا القرار با ينفذه

من مزايا اعتزال الخدمة بهوجبه ، ويصرته في الوقت ذاته بما قد يتعرض له من احتمال تطبيق القانون عليه ان لم يعتزل الخدمة بموجب القرار - لا جناح عليها في ذلك ، بل هي مندوبة اليه . ومن ثم هي في هذا كله لا تتخذ وسائل غير مشروعة ، ولا تتجاوز سلطتها او تسيء استعمالها او تنحرف بها . بل سلكت المسلك الواجب بحكم وظيفتها في القيام على تنفيذ القوانين واللوائح بروحها وتحقيق المصلحة العامة المنشودة منها (٣) .

وليس سلبها القول بان رابطة التوظيف تظل قائمة حتى يوم ابلاغ الموظف بقرار مجلس الوزراء الموافقة على اعتزاله الخدمة وفقا للمادتين ١١١ و ١١٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ اللتين كانتا تقضيان بانه يجب على الموظف ان يستمر في عمله الى ان يبلغ بقرار قبول الاستقالة . واذا كان الموظف يستحق مرتبه الى اليوم الذي يبلغ فيه بقرار قبول الاستقالة فان العلاقة الوظيفية بين الحكومة والموظف انما تنفصم عراها متى قام سبب من اسباب انتهاء الخدمة المقررة قانونا . وهو في هذه الحالة القرار الصادر من مجلس الوزراء بالموافقة على اعتزال الخدمة . اما استمرار الموظف في القيام بأعمال وظيفته فلا يغير من الامر شيئا . ذلك ان الخدمة تعتبر منتهية بتحقيق سببها . ويعتبر الاجر الذي يستحقه الموظف اذا استمر في عمله مؤقتا بعد ذلك مكافأة نظير العمل الذي يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة (٤) .

وغنى عن البيان ان اعتزال الخدمة على هذا الاساس لا يتم الا اذا كانت موافقة مجلس الوزراء بقبول طلب اعتزال الخدمة تحقق للموظف جميع

(٣) حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ٩٠٤ لسنة ٣ ق بجلسته ١٩٥٧/١١/٩ س ٣ رقم ٦ ص ٥٢ وفي الطعن رقم ١٧٠٣ لسنة ٢ ق سالف الاشارة اليه .

(٤) حكم المحكمة الادارية العليا في القضية رقم ٧٢٢ لسنة ٢ ق بجلسته ١٩٥٨/١١/٢٢ س ٤ رقم ١٤ ص ١٥٧ .

المزايا المبينة في القرارات آنفة الذكر ، فلا يملك مجلس الوزراء أن يعزله من الخدمة على أساس القوانين المنوّه عنها بمزايا أقل مما جاء بها (٥) .

وقرار مجلس الوزراء الصادر في ٢٥ من نوفمبر ١٩٥٣ صريح في إدخال ماهيات المدة المضافة في حساب المتوسط الذي يتخذ أساسا لتسوية المعاش، بما لا يترك مجالا لأي شك في أن هذه المدة تعتبر بمثابة مدة خدمة تحسب في المعاش عند تسويته بالتطبيق لقراري مجلس الوزراء الصادرين في ٤ و ٢٥ من نوفمبر ١٩٥٢ ومن ثم لوجه القول بأنه يشترط لتطبيق قراري مجلس الوزراء سالفى الذكر أن يكون الموظف مستحقا لمعاش التقاعد بغير حساب المدة المضمومة كلها أو بعضها ، وهذا المعاش لا يستحق إلا إذا كان الموظف قد استكمل خمسا وعشرين سنة في الخدمة . أو بلغ سن الخمسين بعد تضاء خمسة عشرة سنة كاملة فيها (٦) .

وبجلسة ١٦ من ديسمبر ١٩٥٣ أصدر مجلس الوزراء قرارا بشأن قواعد تيسير اعتزال الخدمة للموظفين المستركين في صندوق الادخار . وقد قضى هذا القرار بضم مدة خدمة لا تتجاوز سنتين لهؤلاء الموظفين مع صرف المربى اليهم خلالها . مستهديا في ذلك أن يتمتعوا بمزايا مناسبة عند تركهم الخدمة وذلك لمدة سنتين .

كتاب دورى ديوان الموظفين رقم ٦ لسنة ١٩٥٤ :

وقد كان ديوان الموظفين قد أصدر في ١٧ من يناير ١٩٥٤ كتابه الدورى رقم ٦ لسنة ١٩٥٤ بشأن قواعد تيسير اعتزال الموظفين المشتركين

(٥) وإن كان ليس ثمة مانع من أن يوافق على اعتزاله الخدمة بمزايا أكثر إذا كان ذلك من سلطته طبقا للقوانين واللوائح . كما له من الناحية الأخرى أن ينهى الخدمة على غير الأساس المتقدم ذكره مستعملا في ذلك سلطاته الأخرى بالتطبيق للقوانين واللوائح . وذلك عندئذ تكون عملية إدارية أخرى بشروطها وأوضاعها الخاصة — حكم المحكة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٧٠٣ لسنة ٢ ق بجلسة ١١/٩/١٩٥٧ من ٢ رقم ٣ ص ٢٤ .

(٦) راجع حكم المحكة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٧٠٣ لسنة ٢ ق بجلسة ١١/٩/١٩٥٧ من ٢ رقم ٣ ص ٢٤ .

فى صندوق الادخار . نص فيه على انه « تقضى المادة ١٦ من المرسوم بقانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٣ بأن الموظف المشترك فى صندوق الادخار الذى يستقبل من الحكومة قبل ان تبلغ مدة خدمته خمسا وعشرين سنة او قبل بلوغه سن الخمسين لا يؤدى اليه الاموال التى خصت من مرتبه مع فائدة مركبة قدرها ٣٪ سنويا .

ونظرا لأن مجلس الوزراء قد اصدر فى ٤ نوفمبر ١٩٥٣ قرارا بضمم مدة خدمة لا تتجاوز السنين مع اداء الفرق بين المرتب والمعاش مشاهرة لموظفى الدرجة الناقية فاعلى الذين يقدمون طلبا خلال ستين يوما متى اجاز مجلس الوزراء ذلك ثم اعقب ذلك قراره فى ٩ من ديسمبر ١٩٥٣ فى شأن اعتزال الخدمة للمبتئين من موظفى الدرجة الثالثة فائق الذين يتقدمون باستقالاتهم فى نفس المهلة .

ونظرا لأن اعتزال الخدمة على الصورة المتقدمة يسرى على الموظفين الذين لهم حق اعتزال الخدمة مع حفظ حقهم فى المعاش بالتطبيق لاحكام قانون المعاشات .

لذلك ورغبة فى ان يستفيد الموظفون المشتركون فى صندوق الادخار بمزايا مناسبة عند تركهم الخدمة فى المهلة سألقة الذكر ، فقد صدر قرار مجلس الوزراء فى ١٦ من ديسمبر ١٩٥٣ بالترخيص للموظفين المشتركين فى صندوق الادخار فى اعتزال الخدمة مع صرف مرتب سنين وحفظ حقهم فى الحصول على الاموال المدخرة لحسابهم كاملة اى البالغ التى اداها الموظف وحصة الحكومة مع فوائدھا ، وذلك وفقا للقواعد الآتية :

اولا — ان يتم اعتزال الخدمة بالطرق الادارية المعتادة وبعد موافقة الوزير المختص .

ثانيا — ان يقتصر منح هذه المزايا على الموظفين الذين يتقدمون باستقالاتهم حتى ٣ من يناير ١٩٥٣ .

ثالثا — ان تكون مدة خدمة الموظف المستقيل المحسوبة فى صندوق الادخار خمس عشرة سنة على الاقل بصرف النظر عن السن او أن يكون بلغ سن الخمسين على الاقل بصرف النظر عن مدة الخدمة .

رابعا — يؤدى صندوق الادخار الى الموظف المستقيل الاموال المدخره كاملة محسوبة حتى تاريخ الاستقالة .

خامسا — تصرف الوزارة أو المصلحة المختصة للموظف المستقيل مربيه خلال سنتين من أول يناير ١٩٥٤ على أن يكون اداء هذا المرتب على اربعة وعشرين قسما سنويا . واذا كانت المدة الباقية على بلوغ الموظف سن التقاعد تقل عن سنتين فيقتصر صرف مربيه على هذه المدة ويبدأ حسابها من تاريخ قبول الاستقالة . وفى جميع الحالات تضاف الى المرتب اعانة غلاء دون ما يستحق من علاوات خلال المدة المضافة .

سادسا — تسرى على الدرجات التى تتخلف بالنسبة لهذه القواعد نفس الاحكام التى وضعها مجلس الوزراء بالنسبة للدرجات التى تتخلف عن المثبتين (٧) .

(٧) وقد وجه ديوان الموظفين فى كتابه المذكور نظر انوزارات والمصالح وجميع الهيئات الحكومية الى ان قرار مجلس الوزراء الصادر فى ٩ ديسمبر سنة ١٩٥٣ الخاص بشغل الوظائف التى خلت او تخلو نتيجة التصريح باعتزال الخدمة او الاحالة للمعاش ويتعديل ميزانية الباب الاول لتحقيق وفر مساو للفروق التى تدفع للموظفين المستقلين او المحالين الى المعاش — هذا القرار ينطبق ايضا على الوظائف التى تخلو بالتطبيق لقرار مجلس الوزراء الصادر فى ١٦ ديسمبر سنة ١٩٥٣ بالتريخيص للموظفين المشتركين فى صندوق الادخار . وعلى ذلك فان كتاب الديوان رقم ٩٠ لسنة ١٩٥٣ الصادر فى ٢١ ديسمبر سنة ١٩٥٣ يسرى على حالات التريخيص باعتزال الخدمة للموظفين المشتركين فى صندوق الادخار ؛ وينبغى ان تدخل جيلة ماهياتهم مضاعفا اليها اعانة الغلاء طوال المدة المضمومة فى المبالغ التى يجب توفيرها من الباب الاول .

ولما كان يبين من الاطلاع على البند الخامس من القواعد التي رسمها ذلك القرار ليرخص بمقتضاها لهؤلاء الموظفين في اعتزال الخدمة مع صرف مرتب سنتين وحفظ حقهم في الحصول على الاموال المدخرة لحسابهم كاملة ، انه قد قضي بان تصرف الوزارة او المصلحة المختصة للموظف المستقيل مرتبه خلال سنتين من اول يناير ١٩٥٤ ، على ان يكون اداء هذا المرتب على ٢٤ قسما شهريا . . الخ ولم يقض بحرمان هؤلاء الموظفين من الاعانة الاجتماعية . ومن ثم لا يقتضى هذا الحرمان دون نص .

ولما كان المرتب في عموم معناه لا يقتصر على المبلغ المحدد اساسا وبصفة اصلية للموظف ، بل يشمل كل ما يضاف اليه ويصرف مع المرتب بصفة منتظمة ومستمرة . ومن ثم تعتبر اعانة الغلاء والاعانة الاجتماعية — اذ تؤديان بهذه الصفة — جزءا لا يتجزأ من المرتب . ولا يقدح في ذلك ما تضمنه قرار مجلس الوزراء سالف الذكر من صرف اعانة الغلاء للموظف ، مما قد يستفاد منه انه يقتصر الصرف عليها دون ما عداها من علاوات كان يتقاضاها الموظف قبل خروجه بصفة منتظمة ومستمرة — لا وجه لذلك لان النص بالنسبة لاعانة الغلاء ان هو في حقيقته الا تقرير للواقع وتزيد او تنكيد لعنصرين عناصر الراتب ، خاصة اذا ما ادخلنا في الاعتبار ان قصد المشرع واضح في ان يكون الموظف خلال المدة المنضمة بالحالة التي كان عليها أثناء الخدمة . ولا يستثنى من ذلك الا ما يستحق من علاوات دورية وغيرها من العلاوات التي تؤدى الى الموظفين المعاملين طبقا للشروط المقررة قانونا . كما ان هذه العلاوات قبل استحقاقها ومنحها فعلا لا يمكن اعتبارها جزءا من المرتب الذي نص قرار مجلس الوزراء على ادائه للموظف الذي يعتزل الخدمة بالتطبيق لاحكامه .

ان الراتب الذي يصرف للموظف الذي انتهت خدمته وقتا لاحكام قرارات ٤ و ٢٥ من نوفمبر و ١٦ من ديسمبر ١٩٥٣ بشأن التيسير على الموظفين في اعتزال الخدمة يعتبر بمثابة تعويض جزائي عن ترك الخدمة ، ولذلك فان مقدار هذا التعويض يتحدد في الوقت الذي تنتهي فيه رابطة التوظيف بين الموظف والحكومة .

ولقد سبق أن قلنا أن الراتب يشمل طبقاً لما استقر عليه الفقه والقضاء الإداريان — الماهية الأصلية وملحقاتها التي تستحق للموظف بسبب الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة به ، كاعانة غلاء المعيشة والاعانة الاجتماعية وما يماثلها ، ويجمع بين هذه الملحقات أن سبب تقريرها يتصل بالموظف نفسه . وهو مساعفته بوصفه عضواً في المجتمع على مواجهة ظروف الحياة . أما الراتب الإضافي فإن سبب استحقاقه هو مباشرة الموظف وقيامه باعباء وظيفية معينة تقتضى ظروفها الخاصة تقرير منح هذا الراتب . وهو بهذه المثابة لا يعتبر من ملحقات الراتب الاصلى التي تمنح لمواجهة الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بالموظف . بل هو فى الحقيقة مرتب آخر يمنح بسبب ظروف الوظيفة ذاتها .

وبانتهاء العلاقة بين الموظف والحكومة تنتهى صلته بالوظيفة . ومن ثم لا يستحق ما يتصل بها من رواتب اضافية . ولما ملحقات راتبه الاصلى الذى اسبق له خلال المدة المضمومة لمدة خدمته فإنه يستحقها فى هذه الفترة لهذا فقد استقر الراى على أن الموظف الذى تنتهى مدة خدمته طبقاً لقرارات مجلس الوزراء بشأن تيسير اعتزال اخذة أنه الذكر يستحق الاعانة الاجتماعية دون المرتبات الاضافية من تاريخ انتهاء الخدمة (٨) .

المبحث الثانى

القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠

نص المادة الاولى من القرار بالقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشئذن تعديل بعض احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على انه « استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يجوز لكل من بلغ سن الخامسة

(٨) راجع فيما تقدم فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى رقم ١٥٧ فى ١٨ من اكتوبر ١٩٥٦ مجموعة المكتب الفنى لفتاوى القسم الاستشارى — س ١١ رقم ٤٧ س ٧٩ وفتوى الجمعية العمومية رقم ٢٥ فى ١٦ من مايو ١٩٥٧ — س ١١ رقم ٦٧ ص ١١٩ وفتوى ادارة الفتوى والتشريع لوزارة الزراعة رقم ١٨٨ فى ١٤ من يولية ١٩٥٥ — س ٩ و ١٠ رقم ٢٢٩ ص ٢٤٥ .

والخمسین من الموظفين او يبلغها خلال الثلاثة شهور من تاريخ نفاذ هذا القانون ، طلب تركه الخدمة على ان يسوى معاشه على اساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش نتيجة لهذا الضم ٢٧٥ سنة وعلى ان يمنع علاوتين من علاوات درجته ولا تجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة .

وقد افصحنا المذكرة الايضاحية لهذا القانون عن الباعث على اصداره .
وابرزت الحكمة التي استهدفها المشرع من الاحكام التي ضمنها اياه . اد جاء بها انه « لم تكن للترقيات في الكادرات السابقة على صدور القانون ٢١ لسنة ١٩٥١ قواعد ثابتة تلزمها الإدارة عند اجرائها اللهم الا قضاء الموظف الحد الأدنى اللازم للبقاء في الدرجة . ولم يكن يفيد من هذه الترتيبات الا المقيرون والمحتفظون من ذوي الواسطات * ولم يكن لغیرهم من الكادحين والقائمين بالعمل وسيلة لایقاف هذه القرارات المعیة . وكان من نتيجة ذلك ان رسب غالبية الموظفين في درجة واحدة مددا تتراوح بين ١٥ و ٢٥ سنة . ولقد استبان للإدارة مدى الغبن الواقع عليهم فاصدرت القانون رقم ٨٨ لسنة ١٩٤٢ بترقية من امضى حتى صدوره ١٥ سنة في درجة واحدة الى الدرجة التالية بصفة شخصية ، وذلك اعتبارا من اول يولية سنة ١٩٤٢ . ولم يكن في ذلك علاج مشكلة هؤلاء الراسبين المنسحقين ، فتوالت التشريعات بين حين وآخر وكلها تعالج مشكلة الحد الأقصى لبقاء الموظف في درجة ودرجتين وثلاث وترقيتهم للدرجة التالية بصفة شخصية — وكان الالتجاء الى الترتيبات الشخصية كمحاولة من المحاولات لعلاج المشكلة لعلها لا تتفق مع الاصول المقررة التي تقتضي بالربط بين الدرجة والوظيفة على اساس من الواضع . مما دعا الى التفكير في ايجاد طريقة للتخلص من الدرجات الشخصية عن طريق اصدار تشريع يبيح لمن يبلغ سن الخامسة والخمسين ويسقط درجه شخصية طلب ترك الخدمة على ان يسوى معاشه على اساس ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش حتى لو تجاوز بهذا الضم سن السنين . على الا تتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش نتيجة لهذا الضم ٢٧٥ سنة ، وعلى ان يمنع علاوتين من علاوات درجته الحالية ولا يتجاوز بها ربط هذه الدرجة . الا انه رؤى عدم قصر هذه الإباحة على أصحاب الدرجات

الشخصية ، وانما اتاحة الفرصة لغيرهم من الموظفين الذين يبلغون سن الخامس والخمسين أو يبلغونها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ سريان هذا التشريع ان يتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التي يكون لها البت في هذه الطلبات في ضوء المصلحة العامة وفي الحدود التي رسمتها مواد قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، والقوانين المعدلة له ، مع الاستثناء من الفقرة الأخيرة من المادة ١١٠ من القانون انني نعتبر الاستقالة المقترنة بأي قيد او المعلقة على اي شرط كن لم تكن .

وظاهر مما تقدم ان المشرع عندما اصدر القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ انها كان هدفه الاساسي هو معالجة مشكلة تدهام الموظفين الراسمين المنسقين بطريقة تواجه في الوقت ذاته على نحو ائجع القضاء على ما نتج عن محاولات الانصاف التي اتبعت في الماضي لرفع الغبن عن هؤلاء المتخلفين من تضح في الدرجات الشخصية التي كان يلجا الى ترفيقهم عليها علاجا لمشكلتهم مع ما في ذلك من مجاناة للاصول المقررة التي تقضي بالربط بين الدرجة والوظيفة على اساس من الواقع . وقد كانت كراهية هذه الاوضاع المفتعلة والرغبة في اجتثاث شوائبها هما الحائز الذي حدا بالمشرع الى التفكير في ايجاد وسيلة للتخلص من تلك الدرجات الشخصية . وذلك باصدار القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الذي قصد به اصلا اباحة طلب ترك الخدمة بالشروط والاوزاع المنصوص عليها في المادة الاولى منه ان بلغ من الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية من الخامسة والخمسين أو يبلغها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذه . الا انه رؤى عدم قصر هذه الاباحة على اصحاب الدرجات الشخصية وهدم بل التوسع في تيسير الانادة من مزاياها باناحة سبيلها لغير هؤلاء من الموظفين الذين تتوافر فيهم تلك الشروط ، على ان يتقدموا بطلب اعتزال الخدمة بذات الشروط للمصالح والهيئات الحكومية والوزارات التي يكون لها البدء في هذه الطلبات في ضوء المصلحة العامة .

وقد اورد الشارع حكم المادة الاولى هذه استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة والقوانين المعدلة له ،

وأخصها ما ورد في المادة ١٩٠ منه فيما يتعلق بالاستقالة المقرنة بقيد او المعلقة على شرط ، وجعل طلب اعتزال الخدمة في هذه الحالة رخصة بإباحة للموظف يستعملها بشيئته متى تحققت فيه شروطها . وإذا كان هدف المشرع أصلا هو علاج وضع الموظفين الشاغلين لدرجات شخصية بإيجاد وسيلة للتخلص من درجاتهم الشخصية أو بالتخفيف منها قدر المستطاع عن طريق إصدار التشريع آنف الذكر . وكانت هذه الحكمة التشريعية تعبر بذاتها عن مصلحة هامة ابتغاها الشارع بعد أن وزن ملائمتها بالنسبة الى كل من الموظف والخزانة العامة ، وتقدر أنها تبرر إصدار هذا التشريع . فان ثمة قرينة قانونية قاطعة لا نحتل اثبات العكس على تحقق المصلحة العامة في ترك أمثال هؤلاء الموظفين خدمة الحكومة . وتتمثل هذه المصلحة في إلغاء درجاتهم الشخصية التي أعرب المشرع صراحة عن حرصه على التخلص منها سواء بهذا الطريق أو بما نص عليه في المادة الثانية من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ من تنظيم لتسوية الدرجات الشخصية الباقية واستهلاكها . ولا يسوى بقاعدة تنظيمية أدنى من الإدارة التشريعية التي صدر بها هذا القانون الحد من إطلاق حكم نص المادة الأولى منه فيما ينطبق بالمدى الباقية للموظف لبلوغ سن الإحالة الى المعاش بإضافة قيد اليها لم يورده المشرع ذاته بل لم يورده بدليل افتراضه في المادة المذكورة أن ضم السنتين لمدة خدمة الموظف وحسابها في معاشه قد يجاوز به سن الستين ، إذ أن هذا يكون حكما تشريعيا جديدا لا تملكه الجهة الإدارية . وينطوي على مخالفة لقصد الشارع الذي لم يحدد سنا ما بين الخامسة والخمسين والستين لا تقبل من يبلغها الرغبة في اعتزال الخدمة ، كما لا حجة في التفرع باحتمال اختلال سير العمل بالوزارات والمصالح والهيئات الحكومية بسبب خروج عدد كبير من الموظفين لاحكام القانون المشار اليه ما دام هذا أمر إباحة المشرع وقدر مقدما ما يمكن أن يقرب عليه من نتائج لم تكن لتغيب عنه . ولا وجه في ضوء ما تقدم للتفرقة بسبب السن أو بدعوى مصلحة العمل بين فريق وآخر من شاغلي الدرجات الشخصية ما دام القانون المذكور لم يقصد هذه التفرقة ولا تقرها نصوصه (٩) .

(٩) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٤٢١ لسنة ٧ ق =

ومناد ذلك هو لزوم مراعاة أحكام قانون نظام موظفي الدولة والقوانين المعدلة له مع التحلل من الفترة الأخيرة وحدها من المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهذا القانون رعاية منه لصالح الموظف أوجب أن تنصل جهة الإدارة في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها ، وفرض المشرع جزاء على تراخي الإدارة في هذا الصدد فأنذر باعتباره الاستقالة مقبولة بعد انقضاء الثلاثين يوما . وفي ذلك نصت المادة ١١٠ على انه « يجب الفصل في الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة » ومؤدى ذلك أن عدم اجابة جهة الإدارة على طلب اعتزال الخدمة المقدم بأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه يعتبر قبولاً ضمنياً لطلب اعتزال الخدمة مع التسوية المطلوبة ، وينرتب على ذلك انتهاء خدمة الموظف مقدم الطلب بقوة القانون متى توافرت في حقه الشروط المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون، وترتب على ذلك لا يسوغ لجهة الإدارة بعد انتهاء مدة الثلاثين يوما دون صدور قرار منها بالفصل في طلب ترك الخدمة أن تصدر قراراً برفض الطلب . فان هي فعلت ذلك يكون مثل هذا القرار قد نزل على غير محل بعد إذ انقضت رابطة التوظيف مع مقدم الطلب بحكم القانون . هذا الى ان الاستمرار في الخدمة بعد انقضاء الثلاثين يوما لا يفيد منازله عن طلب ترك الخدمة ونسوية معاشه . فمن المعلوم ان علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية نخضع للقوانين واللوائح . فاذا اعتبر القانون الاستقالة مقبولة بانقضاء ثلاثين يوما على

=

بجلسة ١٩٦٣/٢/٢٣ . وفي الطعن رقم ١٧٠٧ لسنة ٧ ن بـجلسه
١٩٦٣/٥/١١ وفي الطعن رقم ١٥٢١ لسنة ٧ ق بـجلسة ١٩٦٣/١١/٩ —
ويراعى ان البت في طلب ترك الخدمة طبقاً للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ يكون
بصفة نهائية بقرار من الوزير ؛ أما موافقة او عدم موافقة لجنة شئون الموظفين
عليه فلا يعدو ان يكون مجرد توصية — راجع حكم المحكمة الادارية العليا
في الطعن رقم ١٧٠٧ لسنة ٧ ق آنف الذكر .

تقديمها فلن استمرار الموظف الذى قدمها فى الخدمة أو حتى تنازله عن طلبه بعد ذلك لا يغير من الأمر شيئاً (١٠) .

فلئن صح القول بأن طلب ترك الخدمة طبقاً للقرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خاضع لتقدير الجهة الإدارية ولها أن تقبله أو ترفضه وفقاً لمقتضيات الصالح العام ، وهذا ما أشارت إليه المذكرة الإيضاحية : إلا أنه من البديهي أن مثل هذا الطلب هو بمثابة استقالة ، وآية ذلك ما انصحت عنه المذكرة الإيضاحية للقانون سالف الذكر من وجوب مراعاة أحكام قانون موظفى الدولة التى تحكم الاستقالة وعلى الأخص المادة ١١٠ عدا الحكم باعتبار الاستقالة المقيدة بأى قيد أو المعلقة على شرط كان لم تكن . وبذلك ينبى على الإدارة أن تراعى ما تنص عليه الفقرة الأولى من المادة ١١٠ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ من وجوب الفصل فى طلب ترك الخدمة طبقاً للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ خلال الثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه والا اعتبرت الاستقالة مقبولة بقوة القانون . وذلك متى توافرت فى حق مقدم الطلب الشروط المنصوص عليها فى المادة الأولى من القرار بقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ (١١) .

(١٠) على أن مضى ثلاثين يوماً على تقديم طلب اعتزال الخدمة وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ دون إخطار مقدمه برفضه ليس معناه اعتبار الاستقالة مقبولة : إذ أن العبارة فى ذلك بتاريخ قرار الفصل فى الطلب خلال الثلاثين يوماً المنصوص عليها فى المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ لا بتاريخ تبليغ هذا القرار — راجع حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ١٣٩٢ لسنة ٧ ق بجلسته ١٦/١١/١٩٦٣ — وإذا تقدم الموظف طلب ترك الخدمة وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ أثناء الإحالة إلى المحاكمة التأديبية وتراخت المحاكمة التأديبية حتى صدر الحكم ببرأته مما نسب إليه بعد إحالته إلى المعاش فعلاً وفقاً للقواعد العادية فلا يجوز قبول الاستقالة لانقضاء رابطة الوظيفة — راجع حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ١٤٦٤ لسنة ٨ ق بجلسته ٧/٣/١٩٦٤ .

(١١) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ٩٧٨ لسنة ٧ ق بجلسته ١٠/٦/١٩٦١ س ٦ رقم ١٥٢ ص ١٢٥١ وحكمها فى الطعن رقم ١٥٦٦ لسنة ٧ ق بجلسته ٢٢/١٢/١٩٦٢ وحكمها فى الطعن رقم ٩٤٧ لسنة ٨

٨ ق بجلسة ١٦٦٣/١/٢٦ من ٨ رقم ٥٦ من ٦٠٩ وفى الطعن رقم ١٧٠٧ لسنة ٧ ق بجلسة ١٩٦٣/٥/١١ وقد كانت محكمة القضاء الإدارى قد حكمت بذلك أيضا فى القضية رقم ٢٢ لسنة ٥ ق بجلسة ١٩٦١/٥/٤ من ١٥ رقم ١٦٦ من ٢٢٨ . على أن الجمعية العمومية للتقسيم الاستشارى للفتوى والتشريع كانت قد ذهبت فى فتاها رقم ٨٩١ فى ١٠/٢٧/١٩٦٠ الصادرة بجلسة ١٩٦٠/١٠/١٢ (مجموعة المكتب الفنى - السنتان الرابعة عشرة والخامسة عشرة رقم ١٥٧ من ٢٠٦) الى أن ترك الخدمة طبقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ لا يعتبر طلب اعتزال للخدمة بطريق الاستقالة العادية بالمعنى وبالشروط والقيود المقرره فى المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة ، بل هو اعتزال للخدمة من نوع خاص وفقا لوضائع واحكام خاصة تضمنها قانون خاص . وهو بهذه المثابة لا يتفق مع الاستقالة العادية الا فى وجه واحد . وهو ان كليهما يقم بطلب من الموظف وبناء على رغبته وفيما عدا ذلك فان طلب ترك الخدمة طبقا للقانون المذكور يختلف عن الاستقالة العادية . ذلك لأن الشارع فى المادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ قرر احكاما ومزايا على خلاف احكام قانون نظام موظفى الدولة وقوانين المعاشات التى لا تحسب فى المعاش الا مدد الخدمة الفعلية . وهذا الاختلاف يقتضى عدم تطبيق احكام الاستقالة العادية الواردة بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة على طلب اعتزال الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ كما يقتضى اعتباره طلبا معلقا على شرط فلا ينتج اثره الا اذا قبلته جهة الادارة صراحة . فلا يعتبر انتضاء مدة معينة على تقديمه بمثابة قبول ضمنى أو حكمى له . ولعل هذا هو مادعا الشارع الى النص فى صدر المادة الاولى من القانون المشار اليه على انه « استثناء من احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ » وهو استثناء تقتضى الضرورة وطبيعة التكيف الصحيح لطلب ترك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه ان يتناول كافة احكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ التى تتعارض مع طبيعة ترك الخدمة طبقا للقانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ ، فليست الاستقالة فى كل هذا القانون الاخير حكما مقرررا للموظف يتعين الاستجابة له وانما هو مجرد طلب خاضع لتقدير جهة الادارة فلها ان تقبله أو ترفضه وفقا لمقتضيات الصالح العام . وقد اشارت الى هذا المعنى المذكورة الايضاحية للقانون بقولها « رضى اناحصة الفرصة للموظفين ليتقدموا بطلب ترك الخدمة بنفس الشروط للمصالح والهبات الحكومية والوزارات التى يكون لها البت فى الطلبات فى ضوء المصلحة العامة » . ريثمين ان يكون قبول الادارة للطلب صريحا فلا يعد مقبولا الا

ويمكن أن نحصر (١٢) القيود التي أوردتها القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ فيما يلي :

أولا : صدر النص باستثناء من قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وعلى الأخص الفترة الأخيرة من المادة ١١٠ من ذلك القانون التي تعتبر الاستقالة المقترنة بأي قيد أو الملقة على أي شرط كان لم تكن .

ثانيا : صدر النص جوازا بالنسبة للموظف الذي يقبل الاستقالته بالشروط الواردة فيه وبالتالي فهو ملزم للحكومة في تطبيقه على كل من تتوافر فيه الشروط ويقدمون طلبا بالاستقالة وفقا لاحكامه .

ثالثا : يسري القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ على كل من بلغ سن الخامسة والخمسين في تاريخ نفاذه في ٢٦/٢/١٩٦٠ أو يبلغ هذه السن خلال ثلاثة اشهر من ذلك التاريخ لغاية ٢٦ من يونيو ١٩٦٠ ولم يرد في النص أي قيد للسمن والا يزيد على ٥٩ سنة أو الا تقل المدة الباقية له للحالة التي المعاش عن مدة سنة .

وقد اباح النص تجاوز الستين سنة باضافة سنتين لمن كانت مسنه وقت تقديم الطلب تزيد على ثمانية وخمسين عاما ولم يحدد السن بل قرر اضافته سنتين فقط بشرطين اثنين هما الا يتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش نتيجة لهذا الضم ٢٧ سنة . وعلى الا يتجاوز بالعلوتين الممنوحتين له نهاية مربوط الدرجة .

بمصدور قرار من الوزير أو الرئيس المختص بقبوله كما لا يلزم أن تبت جهة الإدارة في الطلب خلال مدة معينة لأن القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ لم يحدد ميعادا معيناً للبت فيه ، ومن ثم لا يصح القول بأن مضي ثلاثين يوما على تاريخ تقديم الطلب يعتبر بمثابة قبول ضمني له ، ذلك لأن هذا القول يستند الى نص المادة ١١٠ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وهو لا يسري في شأن طلب ترك الخدمة طبقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ .

(١٢) مع حكم محكمة القضاء الإداري الصادر في القضية رقم ١٤٦١ لسنة ١٤ بجلسة ١٩٦١/٢/١٥ س ١٥ - رقم ١٠٨ ص ١٢٣ .

ولا يجوز تحميل النص معنى يزيد على مضمونه بأن يضاف إليه قيد لم ينص عليه . ومن ثم يكون القول بأنه لا يفيد من احكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ الذين نقل المدة الباقية لهم لبلوغ السن القانونية عن سنة تولا لا سند له ، بل ان القانون نفسه يفترض أن ضم المسنتين لمدة خدمة الموظف تد يتجاوز به سن الستين .

ولما كانت العلاقة بين الموظف والحكومة علاقة قانونية تحددها القوانين واللوائح وأن مركز الموظف لاثنى يتحدد بالقوانين والنص الصادر فى المادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ جوازى بالنسبة للموظف ولمزم للحكومة بمجرد التعبير عن الرغبة فى اعمال هذا النص والافاده من احكامه فعلى الادارة ان تتحقق من توافر الشروط الواردة فى القانون فاذا ما توافرت هذه الشروط وجب على الجهة الادارية اعمال النص .

وتعتبر دعوى المنازعة فى القرار الصادر برغض طلب الموظف اعتماله الخدمة بمقتضى احكام القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ فى حقيقتها وبحسب تكييفها نقانونى السلمى دعوى تسوية تقوم على منازعة فى معاش وبهذه المناهبة لا تستلزم تظلمها اداريا قبل رفعها كمالا تخضع لميعاد الستين يوما المقرر لطلبات الالفاء (١٦) ذلك ان طلب ترك الخدمة اعمالا لحكم القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ وعدم اجابة جهة الادارة على مقدم الطلب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه يترتب عليه انتهاء خدمة الموظف بقوة القانون متى توافرت فى حقه الشروط المنصوص عليها فى المادة الاولى من القانون المذكور .

١٢١) حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٥٢٤ لسنة ٧ ق بجلسة ١٧ يناير ١٩٦٢ وقد اعتمد القضاء الادارى فى التمييز بين دعاوى التسوية فى افضية الموظفين على مصدر الحق الذاتى الذى يطالب به الموظف فى دعواه . فان كان يطالب بحق ذاتى مقرر له مباشرة فى قاعدة تنظيمية عامة فان الدعوى فى هذه الحالة تكون من دعاوى الاستحقاق اى التسوية ، واذا لم يكن مركز الموظف قد نشأ عن القاعدة التنظيمية ذاتها بل استلزم الامر صدور قرار ادارى خاص يخوله هذا المركز القانونى فان الدعوى تكون من دعاوى الالفاء (راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٩٤٧ لسنة ٨ ق بجلسة ١/٢٦ / ١٩٦٢) .

ولا يسوغ لجهة الإدارة بعد انتهاء مدة الثلاثين يوما دون اصدار قرار منها
بالفصل في طلب ترك الخدمة أن تقرر رفض الطلب (١٤) .
يمعاد تقديم طلب ترك الخدمة وفقا للمادة الاولى من القانون رقم ١٢٠
لسنة ١٩٦٠ هو الثلاثة اشهر التالية لتاريخ نفاذ هذا القانون :

يستفاد من نص المادة الاولى من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ أن
طلب ترك الخدمة مع ضم سنتين الى مدة الخدمة وحسابها في المعاش . ومنح
علاوتين من علاوات الدرجة - هذا الطلب جائز لكل موظف بلغ سن الخامسة
والخمسين في تاريخ نفاذ القانون المذكور أي في ٣ من ابريل ١٩٦٠ او خلال
الثلاثة الاشهر التالية لهذا القانون . وانه وإن كانت عبارة النص تحل
في ظاهرها وللوهلة الاولى على أن تقديم طلبات ترك الخدمة غير مقيد
بإيماع الا أن مقتضى النص وظروف الحال وتصد الشارع منه على نحو ما جاء
بالمذكرة الإيضاحية للقانون كل أولئك يقتضى اعتبار الثلاثة اشهر المشار
اليه أجلا محددا لتقديم طلبات ترك الخدمة طبقا للقانون سالف الذكر ، فبعد
تضمن النص فيها تضمن من مزايا منح الموظف علاوتين من علاوات درجته بحيث
لا يجاوز بهما نهاية مربوط الدرجة . وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية تحديدا
لهذه الدرجة « أن يمنح الموظف علاوتين من علاوات درجته الحالية » ومقتضى
ذلك أن المزايا التي يقررها النص لم يقدم بطلب ترك الخدمة من الموظفين
مقيدة بحالته التي يكون عليها في تاريخ نفاذ القانون أو في الثلاثة الاشهر
التالية لهذا التاريخ فتضاف هذه المزايا الى حالته تلك ، ومفهوم ذلك أن الطالع
يتعين تقديمه خلال المدة المذكورة وبذلك يمكن تحديد الدرجة التي يمنح الموظف
عند تركه الخدمة علاواتها بما لا يجاوز نهاية مربوطها بأنها « الدرجة الحالية »
التي يكون الموظف معينا عليها في تاريخ نفاذ القانون أو الثلاثة الاشهر
التالية لهذا التاريخ . ومن ثم لا يجوز طلب ترك الخدمة بعد انقضاء هذه
الفترة تخلف شرط من شروط الإنعاده من هذا القانون « فقد يرقى الموظف
الى درجة أعلى ويبلغ بذلك نهاية مربوط درجته الحالية او يجاوز هذا

(١٤) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٩٤٧ لسنة ٨ ق سالف
الإشارة اليه .

المربوط ومنحه أية علاوة بعد ذلك ينطوى على مخالفة صريحة لقصد
الشارع الذى حدد المزايا تحديدا واضحا قاطعا ، فلا يجوز الزيادة فيها
والانتقاص منها (١٥) .

(١٥) فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى رقم ٨٩١ نـ
١٩٦٠/١٠/٢٧ بجلسة ١٩٦٠/١٠/١٢ - مجموعة المكتب الفنى للسنتين
الرابعة والخامسة عشرة رقم ١٥٦ ص ٣٠٥ وراجع كتاب دورى ديوان
الموظفين الملى رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ بشأن ميعاد تقديم طلبات ترك الخدمة
منشور فى مجموعة الكتب الدورية التى اصدرها الديوان منذ عام ١٩٥٢
الى آخر ديسمبر ١٩٦٢ - طبعة ١٩٦٣ - ص ٩١ .

**مواعيد العلاوات الدورية ومدى تأثيرها بمنح العلاوة المقررة بمقتضى
القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ .**

كانت المادة ٤٢ من قانون نظم موظفى الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١
تنص على أن « يمنح الموظف علاوة اعتيادية طبقا للنظام المقرر بالجدول
المرافقة بحيث لا يجاوز المرتب نهاية مربوط الدرجة ولا تمنح العلاوة الا لمن
يتقدم بعمله بكفاية .. » وتنص المادة ٤٣ على استحقاق العلاوات
الاعتيادية فى اول مايو التالى لمضى الفترة المقررة من تاريخ التعيين او منح
العلاوة السابقة .. ولا تغير الترقية موعد العلاوة الاعتيادية » .

وتنص المادة الثالثة من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بشأن تعديل
بعض احكام القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ على ان تمنح علاوة اضافية للموظفين
من الدرجات التاسعة الى الدرجة الرابعة الذين امضوا سنتين دون علاوة
لبلوغهم نهاية مربوط الدرجة اعتبارا من اول مايو التالى لمصدر هذا القانون،
وتكون هذه العلاوة بنفس درجة كل منهم ولا يجوز منحها الا لثلاث مسرات
فى كل درجة مع مراعاة احكام المواد ٣١ ، ٤٢ ، ٤٣ ، ٤٤ .

ويستفاد من هذين النصين ان العلاوة الاضافية المقررة بالقانون
رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ تختلف عن العلاوة الدورية العادية التى تمنح طبقا
لحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ ، ذلك لان هذه العلاوة العادية تمنح فى
شئذ الدرجة المنائية للموظف . بداية ونهاية بحيث اذا بلغ نهاية مربوط وقتت
العلاوات لها الميزة الانشائية المستحدثة فانها لا تستحق اذ عند بلوغ نهاية
المربوط . ووقف العلاوات العادية وانقضاء سنتين منذ بلوغ نهاية هذا
المربوط دون منح علاوات . كما ان استحقاق العلاوة العادية لا يقتيد بعدد

المبحث الثالث القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨١ بتعديل احكام القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨

صدر القانون رقم ١١٥/١٩٨١ بتعديل احكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧/١٩٧٨ اذ حدد حالتين للاستقالة التيسرية فقد اضاف مادة جديدة برقم ٩٥ (مكرر) بشأن جواز احالة العامل الذى بلغ سن الخامسة والخمسون الى المعاش كما اضاف مادة اخرى برقم ٩٥ مكرر بجواز احالة العامل الذى لم يبلغ سن ٥٥ سنة الى المعاش وحدد شروطا لكل حالة على حدة .

فقد نص فى المادة ٩٥ مكرر على انه «يجوز للسلطة المختصة اصدار قرار باحالة العامل الى المعاش بناء على طلبه قبل بلوغ السن القانونية على الا تقل سن الطالب عند تقديم الطلب عن خمسة وخمسين سنة والا تكون المدة الباقية لبلوغ سن الاحالة الى المعاش اقل من سنة ونسوى الحقوق التأمينية لمن يحال الى المعاش طبقا لاحكام الفقرة السابقة على اساس مدة اشتراكه فى نظام التأمين الاجتماعى مضافا اليها المدة الباقية لبلوغه السن القانونية او مدة سنتين ايها اقل .

ولا يجوز اعادة تعيين العامل الذين تسرى عليهم احكام هذه المادة بالحكومة او شركات القطاع العلم ، كما لا يجوز شغل الوظائف التى تخلق نتيجة تطبيق هذه المادة حتى بلوغ المحالين الى المعاش سن التقاعد الا بموافقة الجهاز المركزى للتنظيم والادارة .

معين من مرات المنح . فى حين ان العلاوة الانشائية لا تتكرر اكثر من ثلاث مرات . وعلى مقتضى ذلك لا يجوز الخلط بين هذين النوعين من العلاوات المستقل احدهما عن الآخر . ومن ثم يتعين صرف كل منهما فى مواعيدها الخاصة دون اعتداد بمواعيد صرف الاخرى (فتوى الجمعية العمومية للتقسيم الاستشارى رقم ٥٨٤ فى ١٩/٨/١٩٦١ جلسة ١٥/٨/١٩٦١ — مجموعة المكتب الفنى الفتاوى القسم الاستشارى — السنتان الرابعة عشرة والخامسة عشرة رقم ٢٧٩ ص ٥٦٠) .

لها الحالة الثانية فقد نصت عليها المادة ٩٥ مكررا اذ اجازت للسلطة المختصة اصدار قرار احالة العامل الذى تقل سته عن ٥٥ سنة الى المعاش بناء على طلبه اذا قام بمفرده او بالاشتراك مع آخرين باحد المشروعات الانتاجية وفقا للضوابط التى يصدر بها قرار من الوزير المختص بالتنمية الادارية .

ويصرف للعامل فى هذه الحالة مكافأة توازى سنة مع ضم سنتين الى المدة المحسوبة فى المعاش .

ولا يجوز اعادة تعيين العاملين الذين تسرى عليهم احكام هذه المادة بالحكومة او شركات القطاع العام كما لا يجوز شغل الوظائف التى تخلص نتيجة تطبيق هذه المادة قبل مضى سنة من تاريخ الاحالة الى المعاش .

وقد صدر قرار وزير التنمية الادارية رقم ٥٥٥١ / ١٩٨٢ محددا ضوابط اصدار قرار احالة العامل الى المعاش طبقا لنص المادة ٩٥ مكرر (ا) المشار اليها .

اذ نص فى المادة الاولى منه على اشتراط ان يقدم العامل طلبا متضمنا الآتى :

بيان المشروع الانتاجى ومستندات موضحا بها مقدار رأس المال بحيث لا يقل عن خمسة آلاف جنيه ونوع النشاط واسماء المساهمين فى المشروع وقدر الحصة التى يساهم بها العامل فى رأس المال .

٢ - سنة بحيث تقل عن ٥٥ سنة وقت تقديم الطلب .

وقد حددت المادة الثانية المقصود بالمشروع الانتاجى مقررته انه الذى يؤدى الى تحويل مواد الانتاج الى منتجات او سلع تصلح للاستهلاك او تدخل بذاتها فى صناعات اخرى . ولا يدخل فى محلول المشروع الانتاجى ما يأتى :

(ا) المشروعات الخدمية .

(ب) الاشتراك فى الجمعيات التعاونية .

(ج) الخدمات السياحية .

(د) الاستيراد والتصدير .

(هـ) توظيف المال لشراء حصص أو أسهم أو سندات الشركات .

وقد حددت المادة الثالثة من القراءات المدة التي يتمتع على السلطة المختصة أن ثبت في طلب العامل بالقبول أو الرفض وهي خلال شهرين من تاريخ تقديم الطلب ويعتبر مضي هذه المدة على تقديم الطلب دون أن تجيب عنه السلطة المختصة بمثابة رفضه ويجب أن تقل سن العامل عن ٥٥ سنة وقت قبول الطلب .

الباب الثاني

نطاق الاستقالة

ليس دوام سير المرافق العامة باضطراب وانتظام من المبادئ الاصولية فى القانون الادارى فحسب بل هو ضرورة اجتماعية ملحة تقتضيها مطالب السكينة والتقدم التى تشكل نصيبا جوهريا فى فكرة الصالح المشترك . ولهذا كان لزاما على المشرع ان ينهى عمال المرافق العامة عن الانزلاق الى كل ما يعد سلوكا معوقا لسير تلك المرافق ضللا باضطرابها . واذا كانت الاستقالة بحسب الاصل وسيلة معترفا بها من وسائل انتهاء الخدمة تستجيب فيها جهة الادارة الى ارادة عاملها المفصح عنها صراحة فى شكل طلب مكتوب او فى شكل سلوك يفترض فيه انصراف النية الى فصح الرابطة الوظيفية — اذا كانت الاستقالة وسيلة معترفا بها لانتهاء الخدمة فانه قد يحدث ان تستخدم هذه الوسيلة كنوع من التهديد للادارة من اجل ارغابها على اجابة بعض المطالب من قبل عاملها او قد تستخدم على نحو جماعى يعوق اداء المرافق العامة للخدمات الحيوية المنوطة بها بل قد يصل الامر الى تعريض حياة الاهالى او صحتهم او امنهم للخطر . وفى هذه الحالة تتحول الاستقالة فى صورتها الجماعية هذه الى صورة من الاضراب المعاقب عليه جنائيا .

وتتعارض الاستقالة باعتبارها وسيلة من وسائل انتهاء الخدمة واوضاع بعض العاملين العموميين . وذلك فى الحالات التى يحظر على اولئك العاملين قانونا ترك الخدمة لاعتبارات توجبها المصلحة العامة . ومن ثم تعتبر استقالة هؤلاء العاملين سواء اكانت صريحة او حكمية غير مبنية ولا منتجة لآثارها القانونية من حيث المبدأ .

وتعتبر استقالة مثل هذا العامل غير منتجة لآثارها فى حالتين :

الحالة الاولى : كلما اتصف تعيينه بالاجبارية وكانت ارادته عديمة الجدوى فى الامتناع عن قبول امر التعيين . وذلك ما يحدث فى اسناد بعض الوظائف الى افراد بلاوهر تكليف .

والحالة الثانية : كلما كان استمرار العامل فى أداء عمله التزاما قانونيا مفروضا عليه ولا يجوز له أن ينحطل منه بغير مخالفته لذلك الالتزام . وذلك ما يحدث عندما يتمهد بعض الأفراد فى ظروف معينة بالعمل فى خدمة جهة من جهات الإدارة .

وأحد الفوارق الرئيسية بين الحالة الاولى والحالة الثانية أن الجزء على الانتطاع عن العمل اثر الاستقالة فى الحالة الاولى هو التعرض للمقاب الجنائى . وفى الحالة الثانية هو التعرض لجزاء مدنى . فالاستقالة فى الحالة الاولى محظورة كجريمة جنائية وفى الحالة الثانية تحمل المستقيل بأداء التعويض الذى يتمثل على الاخص فى رد ما قد تكون جهة الادارة قد صرفته على المتعهد بالعمل طرفها أثناء دراسته .

وتحتاج كل من هذه الحالات الى مزيد من التمهيص فى مبحث مستقل .
نفدرس فى مبحث اول : حظر الاستقالة الجماعية : وفى مبحث ثان : امتناع الاستقالة على المكلفين . وفى مبحث ثالث : امتناع الاستقالة على المتعهد بخدمة الحكومة مدة معينة .

المبحث الاول

حظر الاستقالة الجماعية

الكثير الغالب فى الاستقالة أن تكون فردية بمعنى أن يتقدم العاى بطلبها مدفوعا الى ذلك باعتبار خاص به يتدر على ضوئه أن مصالحه تتطلب منه انتهاء رابطة الوظيفة بالادارة . على انه قد يحدث أن يتقدم عدة عاملين بدوافع مشتركة على تقديم استقالاتهم معا معربين بذلك عن شعور جماعى من السخط أو التمرد على نظم مطبقة ، أو لإرغام الحكوم على اجابة مطالب لهم . ولما كانت مثل هذه الاستقالة الجماعية تهدد سير المرافق العامة متى صاحب تقديم الاستقالات توقف تقديمها عن العمل فانه يمكن اعتبار ذلك المسلك جريمة تلبسية تستاهل جزاء رادعا . هذا فضلا

عن أن خطورة هذا المسلك يمكن أن يوقعه تحت طائلة قانون العقوبات .
ولهذا فقد قررت له المادة ١٢٦ من قانون العقوبات الفرنسي عقابا جنائيا صارما . وهو ما اتجه اليه قانون العقوبات عندنا ايضا فقررت المادة ١٢٤ (١) منه أنه « اذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين علمهم ولو في صورة الاستقالة أو امتنعوا عمدا عن تلبية واجب من واجبات وظيفتهم متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة اشهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تزيد على مائة جنيه ويضاعف الحد الأقصى لهذه العقوبة اذا كان الترك أو الامتناع من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر . أو كان من شأنه أن يحدث اضطرابا أو فتنة بين الناس أو اذا اضر بمصلحة عامة . وكل موظف أو مستخدم عمومي ترك عمله أو امتنع عن عمل من أعمال وظيفته بقصد عرقلة سير العمل أو الاخلال بالنظام يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ستة اشهر أو بغرامة لا تجاوز خمسين جنيها . ويساعف الحد الأقصى لهذه العقوبة اذا كان الترك أو الامتناع من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم وأمنهم في خطر أو كان من شأنه أن يحدث اضطرابا أو فتنة بين الناس أو اذا اضر بمصلحة عامة (٢) » .

ويبين من ذلك أن الاستقالة الجماعية تعتبر صورة من صور الاضراب المعاقب عليه جنائيا ولا يشترط لهذا العقاب أن يكون ثمة اتفاق على الاضراب بل يكفي أن يكون ثمة قصد الى تحقيق غرض مشترك ولو لم يسبته اتفاق (٢) .

(١) معدلة بالقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٥١ .

(٢) ويعد كالموظفين والمستخدمين العموميين فيما يتعلق بتطبيق هذه المادة جميع الإجراء الذين يشغلون بآية صفة كانت في خدمة الحكومة أو في خدمة سلطة من السلطات الإقليمية أو البلدية والقروية والأشخاص الذين يتدبرون لتأدية عمل معين من أعمال الحكومة أو السلطات المذكورة — المادة ١٢٤ — ج — معدلة بالقانون ٢٤ لسنة ١٩٥١ .

(٣) يضرب استاذنا الدكتور محمد فؤاد مهنا مثلا على ذلك فيقرر أنه

كما يستوى فى تحقيق الجريمة الجنائية ان يكون الامتناع عن العمل بمسوغ شرعى أو بدون مسوغ شرعى . ويستحق الجاني عقابا مشددا اذا كان ترك العمل أو الامتناع عنه من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم فى خطر أو كان من شأنه أن يحدث اضطرابا أو فتنة بين الناس أو اذا اضر بمصلحة عامة (٤) .

المبحث الثانى

امتناع الاستقالة على المكلفين

يتم التعمين فى الوظائف العامة فى الاحوان العادية بالادوات المنصوص عليها فى القوانين واللوائح المختلفة وبوجه خاص قوانين نظام العاملين المدنيين بالدولة (٥) . ويعتبر قرار التعمين هو المنشئ للمركز القانونى

لو اضر بموظف فى بلد من بلاد النظر متضامنا مع زملائه المضربين فى بلد آخر لذات الغرض المشترك الذى اضرخوا من اجله فانه يقع تحت طائلة العقاب ولو انه لم يتفق معهم على الاضراب — راجع ص ٢٢٤ من المجلد الاول من مؤلفه « القانون الادارى العربى فى ظل النظام الاشتراكى الديمقراطى التعاونى » — طبعة ١٩٦٤ .

(٤) راجع بحثا مستفيضا فى تحريم الاضراب على صفحات مؤلف الدكتور محمد نؤاد مهنا آف الذكر ص ٣٠٥ وما بعدها — ونظرا لخطورة هذا المسلك فقد شدد قانون العقوبات عندنا فى المادة ١٢٤ — ١ — منه العقوبة على الحرضين على ارتكابه متزايا ضعف العقوبة المقررة للفاعل الاصلى . وان كان هذا الحكم يخرج على القواعد العامة فى العقاب بل ان التحريض فى هذا الصدد معاقب عليه ولو لم يقع الفعل الاصلى وهذا خروج آخر على القواعد العامة فى العقاب يبرره خطورة الجرم الذى يواجبه المشرع الجنائى مما يتطلب احتياطا خاصا للوقاية منه والعمل على مكافحة جميع الوسائل التى تؤدى الى وقوعها — المذكرة الايضاحية للقانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٥١ (٥) قوانين العاملين المتعاقبة وقتلون موظفى الدولة رقم ١٩٥١/٢١٠ .

فى هذا الشأن (٦) دون أن ينهض رضاء العامل ركنا على انشاء المركز المذكور . الا انه بطبيعة الحال يلزم لتنفيذ القرار ، فلا يجبر العامل على قبول الوظيفة العامة . على أن للتكليف نطاه القانونى الخاص به ، وهو أداة استثنائية خاصة للتعيين فى الوظائف العامة بحسب الشروط والاحكام المبينة فى القوانين واللوائح الصادرة فى هذا الشأن ، فاذا مانم شغل الوظيفة العامة بهذه الاداة انسحب المركز الشرطى الخاص بالوظيفة على المكلف ، واصبح بهذه المثابة وفى هذا الخصوص شأنه شأن غيره من العاملين . ولا يتدح فى ذلك أن رضاء العامل المكلف بقبول الوظيفة فائق ذلك أن التكليف فى اساسه يقوم على استبعاد هذا الرضاء ويصدر جبرا عن المكلف لضرورات الصالح العام (٧) . ولذلك يحدد المشرع اجلا لشغل الوظائف العامة بطريق التكليف على أن يصدر أمر خاص بتجديد التكليف فى كل حالة على حدة فى ضوء حاجات الوزارات والمصالح العامة المختلفة .

ولما كانت المشروعات والمرافق العامة فى حاجة ملحة الى بعض الطوائف من الأيدى العاملة فقد صدرت عدة فوائن بتكليفهم للخدمة فى تلك المشروعات والمرافق . ولقد كان من آثار النهضة الإصلاحية أن زادت المشروعات الانتاجية فى البلاد زيادة كبيرة مضطربة مما استلزم زيادة عدد المهندسين لتنفيذ هذه المشروعات وقد لوحظ أن عددا كبيرا منهم فى الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة قد رغبوا فى النخلى عن وظائفهم مؤثرين العمل فى المشروعات الخاصة والأعمال الحرة . ولما كان فى ذلك تعريض المشروعات الحكومية لخطر النوفت وتعويق سير الجهاز الحكومى بوجه عام فقد صدر أمر الحاكم العسكري رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ مضمنا جواز إصدار أوامر تكليف السى خريجي كليات الهندسة الذين كانت ترشحهم لجنة من وكلاء الوزارات التى يعينها الأمر لمدة لا تتجاوز سنتين . ثم صدر أمر الحاكم العسكري رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ ناهيا مهندسى الوزارات والهيئات الحكومية من الدرجة الثالثة نما دونها عن الإمتناع عن تلبية الأعمال التى يعهد اليهم بها ولو كان ذلك من

(٦) وهو مركز تنظيمى عام لا مركز تعادى — كما سبق أن رأينا ..

(٧) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا فى الطعن رقم ٧٠٩ لسنة

٤ ق بجلسة ١٢/١٢/١٩٥٩ س ٥ رقم ١٣ ص ٩٤ .

لمريق الاستقالة الا اذا انتهت مدة خدمتهم ببلوغ السن القانونية او لاسباب
صحية يقرها القومسيون الطبى العام *

ونظرا الى صدور القانون رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٥٦ بالقضاء الاحكام
العرفية وسقوط المسند القانونى للامرين العسكريين المشار اليهما فقد صدر
القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تكليف المهندسين لمواجهة احتياجات
الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة الى المهندسين التجدد والابقاء على
الموجودين منهم بالخدمة وقد تضمنت مواد القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦
الاحكام ناهية التى نص عليها الامران العسكريان رقمي ١١٥ و ١٢٧ لسنة
١٩٥٥ مع تعديلات طفيفة (٨) .

ثم تلى تكليف المهندسين تكليف طوائف اخرى من اصحاب المؤهلات
فصدر القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٦١ بشأن تكليف خريجي المعهد الصحى
استكمالا لحاجة وزارة الصحة العمومية وغيرها من الوزارات او الهيئات
الى الخدمات الطبية المساعدة . لما لوحظ من اتجاه خريجي المعهد المذكور
الى اعمال لا تمت الى الدراسات التى تلقوها بصلة رغم تحمل الدولة نفقات
الدراسة بالمعهد ومنحها للمكافآت المالية للمتوقفين من الدارسين (٩) . كما
صدر القانون رقم ١٨٢ لسنة ١٩٦١ فى شأن تكليف الاطباء والصيادلة واطباء
الاسنان ائذى اتاح لوزراء الصحة المرونة الكافية فى توزيع الاطباء واطباء
الاسنان والصيادلة على مختلف الوحدات الطبية بحيث يمكن توفير العناية
الطبية والصحية الواجبة فى مختلف القطاعات (١٠) *

(٨) راجع المنكره الانشاحية للقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ — النشرة
التشريعية — يريية ١٩٥٦ — ص ١٩٨٢ وما بعدها .

(٩) راجع النشرة التشريعية — عدد ابريل ١٩٦١ ص ١٦١٢ — وقد
حددت مدة التكليف بسنتين قابلة للتجديد مدة اخرى مماثلة ذلك وفقا لظروف
العمل واحتياجاته .

(١٠) مدة التكليف بموجب القانون رقم ١٨٢ لسنة ١٩٦١ ستفان قابلة
للتجديد مدة اخرى مماثلة لضمان الاستقرار فى اداء الخدمات الطبية والصحية
فى الوحدات المختلفة .

ولقد اخذت البلاد بنسبب النمو الاقتصادى والاجتماعى على اساس من التخطيط الشامل لكافة مواردها البشرية والمادية مما استلزم العمل على تدبير اعداد كبيرة من الفنيين والخبراء فى الميادين العلمية كالهندسة والزراعة والعلوم والطب بالإضافة الى ما تتطلبه واجباتنا نحو مد اندول العربية الشقيقة والدول الامريكية الصديقة بالخبراء والفنيين فى نواحى التخصص المختلفة .

وقد اتجهت الجامعات بكافة قواها للعمل على الاسهام بنصيب وافر فى تدبير الفنيين والخبراء ولذلك فقد اقتضى الامر معالجة هذا الوضع بتحويل الجامعات والمعاهد العالية سلطة الاحتفاظ باوائل خريجها لشغل وظائف المعينين عن طريق التكليف ثم تستوى الوزارات والهيئات حاجتها بعد ذلك حتى يتسنى للجامعات الاستمرار فى القيام برسائنها فى مد البلاد بالخبراء والفنيين وقد صدر لهذا الغرض القانون رقم ١٢٨ لسنة ١٩٦٢ بتكليف خريجى الجامعات والكليات والمعاهد العالية التابعة لوزارة التعليم العالى بشغل وظائف المعينين (١١) .

ولقد رابت المشروعات الانتاجية فى مصر فى السنوات الاخيره زياده كبيرة وعلى راس هذه المشروعات مشروع السد العالى وغيره من المشروعات الحيوية التى تستدعى زيادة عدد المهندسين لتنفيذ هذه المشروعات على اكمل وجه وفى الوقت المحدد لها وقد اصدرت الحكومة لهذا الغرض القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ سالف الذكر وهو يجيز اصدار اوامر التكليف الى خريجى كليات الهندسة بالجامعات للعمل فى الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة .

وقد جمل جزاء مخالفته احكام هذا القانون العقوبة المقرره لمزاولة المهنة بدون ترخيص المتخصص عليها فى قوانين تنظيم مزاولة هذه المهن — راجع النشرة التشريعية — ديسمبر ١٩٦١ ص ١٩٥٤ وما بعدها — وراجع ايضا فى بحث الاحكام التى تضمنتها القوانين المشار اليها مؤلف الاستاذ شفيق امام سالف الاشارة اليه — ص ١٥٠ وما بعدها .

(١١) راجع هذا القانون ومذكرته الايضاحية بالنشرة التشريعية — العدد التاسع من سنة ١٩٦٢ ص ٢٥٤٠ وما بعدها .

ونظرا لانه قد لوحظ ان عدد المهندسين خريجي كليات الهندسة بالجامعات أصبح محدودا بينما المشروعات الانتاجية المخططة تزداد زيادة كبيرة مما ترتب عليه ان الحاجات أصبحت تستدعي زيادة عدد المهندسين للقيام بهذه المشروعات .

ولما كان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه يسرى على خريجي كليات الهندسة بالجامعات فقط في حين ان بعض المعاهد او الكليات التابعة لوزارة التعليم العالي يتخرج منها عدد كبير من المهندسين وما كانوا يخضعون لاحكام قانون التكليف . لذلك صدر القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٣ بتعديل القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ بحيث يسرى على خريجي المعاهد والكليات التابعة لوزارة التعليم العالي التي يحددها وزير التعليم العالي بقرار منه (١٢) .

وقد نصت المادة الثانية من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ (١٣) . في شأن اوامر التكليف للمهندسين على ان : تشكل بقرار من رئيس المجلس التنفيذي لجنة وزارية تتولى ترشيح اسماء الخريجين الذين تدعو حاجة العمل بالوزارات والهيئات والمؤسسات العامة الى الحاقهم بوظائفها (١٤) » ونصت المادة الثالثة على ان « يصدر الوزير المختص ومن ينييه امر تكليف الى الخريجين الذين رشحتهم اللجنة للعمل في الوظائف التي عينتها ويكون هذا الامر نافذا لمدة سنتين قابلة للامتداد بمدة اخرى ماثلة » . ونصت المادة الخامسة على ان يحظر على مهندسي الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تادية اعمال ووظائفهم ما لم تنفخ خدمتهم بلحد الاسباب المنصوص عليها في المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة

(١٢) وقد سري القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٣ اعتبارا من شهر يناير ١٩٦٣ حتى ينسنى تكليف المهندسين خريجي المعاهد والكليات في الشهر المذكور - راجع القانون المذكور ومذكرته الاضاحية بالنشرة التشريعية العدد الرابع من سنة ١٩٦٣ ص ٩٤٨ و ٩٤٩ .

(١٣) معدلا بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ .

(١٤) وذلك مع مراعاة استثناء اعضاء البعثات والمعبدن في الجامعات .

١٩٥١ - وقد حلت محلها المادة ٧١ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ -
وذلك فيما عدا الاستقالة سواء كانت صريحة أو ضمنية فلها تعتبر كأن
لم تكن » .

وظاهر من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ أن المشرع خرج فيه على
القاعدة العامة في شأن الاستقالة وذلك لحكمة واضحة تتمثل في الرغبة في
الاحتفاظ بالمهندسين اللازمين لسير ائجهاز الحكومى . وقد اكبت المذكره
الايضاحية للقانون المذكور هذا المعنى بما نصت عليه من ان الغاية من اصداره
هى سد حاجة الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة من المهندسين الجدد
والإبقاء على الموجودين منهم بالخفية .

وظاهر من نصوص القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ أنه يتمتع التفرقة
بين طائفتين من المهندسين ، الطائفة الاولى : وهى طائفة المهندسين الذين
ترشحهم اللجنة من بين خريجي كليات الهندسة بالجامعة وخريجي المعاهد
والكليات التابعة لوزارة التعليم العالى والمحددة بقرار من وزير التعليم
العالى (١٥) ، للعمل في الوظائف التى تدعو حاجة الوزارات المختلفة والهيئات
والمؤسسات العامة الى الحاقهم بها ، ويصدر بتكليفهم قرار من الوزير المختص
او من ينييه للعمل بالوزارات والهيئات لمدة سنتين قابلة للامتداد مددا مماثلة ،
وهؤلاء يسرى في شأنهم حكم المادة الثالثة ، فيكون امر تكليفهم نافذا لمدة
سنتين قابلتين للامتداد بحيث اذا لم يصدر قرار صريح او ضمنى بتجديده فلان
الامر يعتبر منتهيا بالنسبة اليهم (١٦) .

والطائفة الثانية : هى طائفة مهندسي الوزارات والهيئات والمؤسسات

(١٥) ق ٤٢ لسنة ١٩٦٣ .

(١٦) وتلك الادارة بد مدة التكليف جبرا عن المكلف اذا امتنع عن
قبول التعيين . ولا يتدح في ذلك ان تصدر قرارا بالبد بعد انتهاء مدة التكليف
المنقضية بفترة وجيزة - راجع حكم المحكمة الادارية العليا في الطعنين رقم
٢٥٤٥ لسنة ٦ ق ورقم ١٥٢٣ لسنة ٧ ق بجلسة ٢١/٤/١٩٦٢ س ٧ رقم
٦٧ ص ٦٧٣ .

العامة من غير المكلفين والذين يشغلون درجات ببيزانيسية هذه الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها ، وهؤلاء يسرى عليهم الحظر المنصوص عليه فى المادة الخامسة سالفة الذكر . فلا يجوز لهم الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم ما لم تنقذ خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها لانتفاء الخدمة فيها عدا الاستقالة .

ويمكن استخلاص هذه التفرقة بوضوح من المراحل التشريعية للقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ذلك انه لما زادت المشروعات الانتاجية فى البلاد واقتضى الامر زيادة عدد المهندسين اللازمين لتنفيذ هذه المشروعات لوحظ ان عددا كبيرا من المهندسين فى الوزارات والهيئات الحكومية المختلفة رغبوا فى التخلّى عن وظائفهم مؤثرين العمل فى المشروعات الخاصة والأعمال الحرة مما يعرض المشروعات الحكومية لخطر التوقف ويعوق سير الجهاز الحكومى بوجه عام ، لهذا صدر امر الحاكم العسكرية رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ داعيا مهندسى الوزارات والهيئات الحكومية من الدرجة الثالثة فما دونها الى عدم الامتناع عن تأدية الأعمال التى يعهد اليهم بها ولو كان ذلك عن طريق الاستقالة الا اذا انتهت مدة خدمتهم ببلوغ السن القانونية ولأسباب صحية يقصرها القومسيون الطبى العام . ولما الغيت الاحكام العرفية بالقانون رقم ٢٧٠ لسنة ١٩٥٦ وسقط السند القانونى لهذين الامرين صدر القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ لمواجهة احتياجات الوزارات والهيئات الحكومية وتضمنت مواد على حد تعبير المذكرة الايضاحية الاحكام ذاتها التى نص عليها الامران العسكريان رقمى ١٢٥ و ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ مع تعديلات طفيفة ، ويستفاد من ذلك ان الموضوع كان ينظمه امران عسكريان لكل منهما نطاق خاص لتطبيقه : الامر العسكرية رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥ ويتعلق بخريجي كليات الهندسة الذين يعينون فى وظائف الحكومة والهيئات العامة بأداة استثنائية خاصة هى التكليف والامر العسكرية رقم ١٢٧ سنة ١٩٥٥ ويتعلق بطائفة المهندسين من غير المكلفين ويحظر عليهم الامتناع عن تأدية أعمال وظائفهم بالاستقالة سواء اكانت صريحة أو ضمنية . وقد جاء القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ موحد هذين الامرين وتناولت المادة الثالثة احكام الامر العسكرية رقم ١٢٥ لسنة ١٩٥٥

كما رددت المادة الخامسة الاحكام التى تضمنها الأمر العسكرية رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ . ومن ثم يكون مجال اعمال كل منها مقصوراً على نطاقه الخاص، فتسرى اولاهما على المهندسين المكلفين ولو كانوا شاغلين لدرجات فى الميزانية ، وتسرى ثابتيهما على مهندسى الوزارات والمصالح والهيئات العامة من غير المكلفين (١٧) .

ولما كان نص المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ قد ورد مطلقاً فإنه بهذه المثابة يشمل جميع مهندسى الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة بغض النظر عن مؤهلاتهم الدراسية . ومن ثم لا يجوز قصر حكمه على خريجي كليات الهندسة وحدهم ، وانما يمتد بطبيعة الحال الى المهندسين كائناً (١٨) .

وان مؤدى نص المادتين الاولى والخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ معدلاً بالقانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٣ فى شأن اوامر التكليف للمهندسين من خريجي الجامعات المصرية أو المعاهد والكليات التابعة لوزارة التعليم العالى المحددة بقرار من وزير التعليم العالى أنه لا وجه للترابط بين المادتين الاولى والخامسة لاختلاف نطلق كل منهما عن الأخرى وتباين المصدر التشريعى لكل ، اذ ان المادة الاولى مقصورة على المتخرجين الجدد فى كليات الهندسة بالجامعات المصرية وفى المعاهد والكليات التابعة لوزارة التعليم العالى آنفة الفكر ، بينما المادة الخامسة تتناول المهندسين العاملين فعلاً بالوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها . والامر فى

(١٧) راجع فى ذلك فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى للفتوى والتشريع رقم ١٩١ فى ١٩٦١/٢/٢٧ بجلسته ١٩٦١/٢/٢١ مجموعة المكتب الفنى لفتاوى الجمعية العمومية — السنتان الرابعة عشر والخامسة عشر ٢١٣ ص ٤٢٨ وما بعدها .

(١٨) راجع فتوى رقم ٦ فى ١٩٥٨/١/٥ صادرة من ادارة الفتوى والتشريع لوزارة الحربية — مجموعة المكتب الفنى بمجلس الدولة لفتاوى القسم الاستشارى ص ١٢ رقم ١٦٨ ص ١٩٥ وفتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى رقم ٧٤٦ ملف رقم ٧٧/٦/٨٦ فى ١٩٦٤/٨/٢٤ .

تحديدهم يرجع فيه الى احكام القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٤٦ بإنشاء نقابة المهن الهندسية الذي يسبق هذا اللقب ليس فقط على الحاصلين على درجة البكالوريوس في الهندسة من إحدى الجامعات المصرية بل أنه يشمل الحاصلين على دبلوم الفنون والصناعات أو على دبلوم مدرسة الفنون الجميلة « قسم العمارة » أو على شهادة هندسية معادلة لإيهما معترف بها من وزارة « المعارف العمومية » والذي اعتبرهم القانون المذكور مهندسين مساعدين ، وصرح باعتبارهم مهندسين وذلك بشروط معينة نص عليها في الفقرة «ج» من المادة الثالثة منه (١٩) .

ومن ثم تضمن القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ في شأن أوامر التكليف للمهندسين نوعين من الاحكام : النوع الاول خاص بتكليف المهندسين خريجي كليات الهندسة ، والنوع الثاني خاص بحظر الاستقالة على جميع مهندسي الوزارات والهيئات والمؤسسات العلمية من الدرجة الثالثة فما دونها سواء أكانوا من خريجي كليات الهندسة أم ليسوا من خريجها ما داموا يحملون لقب مهندس .

ولا يسوغ الاحتجاج في هذا الشأن بأن عنوان القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه هو « في شأن أوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجامعات المصرية » وذلك أنه لا يشترط أن يستوعب عنوان القانون ، أو أية أداة تشريعية أخرى ، جميع الاحكام التي يتضمنها هذا القانون ، بل يكفي في الغالب من الأحوال — وخاصة إذا كان القانون يتضمن عددا من الاحكام — أن يعنون القانون بلحد هذه الاحكام ، يكون غالبا هو الحكم الوارد في صدر نصوص هذا القانون .

(١٩) راجع حكم محكمة النقض في الطعن رقم ٢٩٤٢ لسنة ٣٢ ق بجلسة ٢٩/١٠/١٩٦٣ العدد الثالث من السنة الرابعة عشر من مجموعة الاحكام الصادرة من الهيئة العامة للمواد الجزائية ومن الدائرة الجزائية — رقم ١٣٢ ص ٧٢٩ .

ويخلص مما تقدم أن الحظر الوارد في المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ أنها يسرى على جميع مهندسي الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة — وتعادله الدرجة الرابعة — في ظل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ — فما دونها أن يقتصر على المهندسين من خريجي كليات الهندسة في الجامعات المصرية ، ومن ثم يسرى هذا الحظر على كل من ثبت له قانونا لقب مهندس ، ولو لم يكن من خريجي كليات الهندسة (٢٠) .

كما تعتبر شروط سريان أحكام المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ التي حظرت الاستقالة على مهندسي الوزارات والمؤسسات العامة متوافرة في شأن المهندس المدرس بإحدى الجامعات المصرية متى كان يتقاضى مرتبا يدخل في حدود مربوط الدرجة الثالثة أو ما دونها .

ولا صحة للقول بأن القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه لم يشر في ديباجته في صدد قوانين التوظيف الا الى القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يستفاد منه أن أحكامه مقصورة على الموظفين الذين يسرى في شأنهم القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وأن قانون الجامعات لم يشر في ديباجته الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ مما يفيد أن هذا القانون الاخير لا يسرى على أعضاء هيئة التدريس وأن الحكمة من هذا القانون حسبما افصح عنها مذكرته الايضاحية وهي مواجهة زيادة المشروعات الانتاجية في البلاد غير متوافرة بالنسبة الى أعضاء هيئة التدريس بكليات الهندسة لأنهم يقومون بالتدريس وليس بمشروعات انتاجية . لا صحة لهذا القول أولا لأن الإشارة في ديباجة القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ الى القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ وحده أمر طبيعي باعتباره القانون العام في أحكام التوظيف وليس من المستلزم أن يعدد القوانين الخاصة بطوائف الموظفين لأنها كثيرة قد يتعذر حصرها كما أنه لا يلزم الإشارة في قانون الجامعات الى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ خاصة لأنه أحد قوانين كثيرة تسرى على الموظفين *

(٢٠) راجع متوى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري رقم ٧٤٦ ملف

رقم ٧٧/٨/٨٦ بجلسة ١٩٦٤/٨/١٢ .

وثانياً لأنه يبين من المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ أن
ثمة اعتبارات وجدت من قبل سنة ١٩٥٥ استلزمات الاحتفاظ بالمشروعات
الانتاجية التي تقوم بها الحكومة والهيئات العامة بعدد معين من المهندسين
كانوا يؤثرون المشروعات الخاصة على الوظائف العامة ، وفي ضوء هذه
الحكمة يتعين القول بعدم جواز خضوع فريق من المهندسين الوطنيين حتى
الدرجة الثالثة لأحكام القانون المذكور دون تفريق ، بل الكل في خضوعهم لهذه
الأحكام سواء لا فرق بين من يعمل لدى الإدارة المركزية وبين من يعمل لدى
هيئة أو مؤسسة عامة لأن أعمالهم جميعاً تستهدف هدفاً واحداً هو المشروعات
الانتاجية العامة التي تتولاها الدولة (٢١) .

وإذا كانت القوانين الخاصة بالتكليف قد نصت على مجازاة المنتهك عن
تنفيذ أوامر التكليف أو أوامر تجديد التكليف أياً كانت صورة هذا الانتهاك
بمقتضى الحبس والغرامة أو بإحدى هاتين العقوبتين (٢٢) . إلا أن ذلك
لا يجب المخالفات التأديبية أو يحول دون العقاب تأديبياً عنها ، إذ لا تطابق
بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية حتى لو كان ثمة ارتباط بين الجريمتين
لأن الجريمة التأديبية هي إخلال العامل بواجبات وظيفته ومقتضياتها أو كرامتها
بينما الجريمة الجنائية هي خروج المتهم على المجتمع فيما تسنه القوانين
الجنائية من أوامر ونواه (٢٣) .

وعلى ذلك فإن انقطاع المهندس المكلف عن مباشرة عمله يوم تقديمه
استقالته وعدم عودته رغم إخطاره بعدم قبولها بعد خروجها على حكم

(٢١) راجع فتوى الجمعية العمومية رقم ٧٢٥ في ١٤/٩/١٩٦٠ مجموعة
فتاوى الجمعية للسنتين ١٤ و ١٥ رقم ١٤٧ ص ٢٨٨ .

(٢٢) وأصبح على القاضي أن يحكم بحسب اسم المخالف من سجلات
نقابة المهن الهندسية لمدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على خمس سنوات وذلك
كمعقوبة تبعية قررها القانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ . فإذا قبل المخالف العودة
إلى العمل في الجهة التابعة لها أعيد قيده في السجلات المشار إليها واعتبر
محرراً اسمه كمن لم يكن .

(٢٣) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٢٥٤٩ لسنة
٦ ق بجلسة ١٢/١٢/١٩٦٢ ص ٨ رقم ١٧ ص ١٦٦ .

المادة الخامسة من القرار بقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ كما ان غى امتناعه عن أداء عمله فى خدمة الدولة خروجاً على مقتضى الواجب فى المال وظيفته وأخلاقاً صارخاً بحق الدولة قبله ، الامر الذى يستوجب مساعدته على قدر ما بدر منه . ولا وجه للقول بأن الاستقالة مقررة للمعلمين المدنيين فقد اصبحت نص المادة الخامسة من القرار بقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ عن عدم صحة هذا الادعاء كما سبق أن رددت ذلك بنود الامرين العسكريين رقمى ١٢٥ و ١٢٧ الصادرين فى ٢١ من سبتمبر و ٩ من اكتوبر ١٩٥٥ فى ظل الاحكام العرفية الملفة . وحاصل ذلك حظر الامتناع عن تادية اعمال الوظيفة ولو كان ذلك عن طريق الاستقالة سواء اكانت صريحة او ضمنية نقتد اعتبارها القانون فى هذا المجال ولكنها لم تكن (٢٤) .

على انه يمكن تقدير الجزاء التأديبى الذى يوقع على المكلف الذى يخل بأحكام التكليف أن تراعى اعتبارات المصلحة العامة التى تعلو على سواها بها يوجب عدم الظل أو الاسراف فى القصاص اسرافاً يترد اثره الى المصلحة المذكورة . ومن ثم لا تكون معاقبة مهندس مكلف على ما بدر منه بحرمان هذه المصلحة من الخدمات التى يمكن ان نفيدها منه . وعلى ذلك قد يصمم جزاء العزل من الوظيفة الموقع عليه عيب عدم الملازمة اذ يصيب الجزاء فى هذه الحالة المهندس وهو مخطئ يستحقه . كما ينال فى الوقت ذاته من المصلحة العامة وهى بريئة يجب الا تضار بفعله (٢٥) .

على انه من ناحية أخرى قد يصل الامر فى بعض الاحيان الى حد الا يجرى خير أو صلاح من العامل الذى يمتنع عن تنفيذ واجبات وظيفته بالانقطاع عن عمله فون مسوغ . وعندئذ فلا سبيل للنولة عليه، اذ لا يمكن اجباره على القيام بالعمل المنوط به . لان الاجبار غير منتج معه . وفيه الزام بفعل شيء

(٢١) حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٢٥٤٩ لسنة ٦ ق آنف الذكر .

(٢٥) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١١٢٦ لسنة ٨ ق بجلسة ١٢/٨/١٩٦٢ ص ٨ رقم ٢٣ ص ٢١٩ .

يتعارض مع حريته الشخصية . فالعامل الكاره لوظيفته الراغب عن عمله لا ينظر منه انتاج او غير على المصلحة العامة ، ومن ثم يكون لا مفاص من تسريح مثل هذا العامل ، ولو كان مهنسا مكلفا على الرغم من حاجة الدولة الى العديد من المهندسين لزيادة المشروعات الانتاجية فى البلاد زيادة كبيرة مضطروا كثر من آثار النهضة الاصلاحية ، مما يستلزم زيادة عدد المهندسين لتنفيذ هذه المشروعات وفى اقتضاء مثل هذا العامل المتمرد عن الوظيفة العامة ردع له وزجر لغيره أكثر جدوى للمصلحة العامة من جدوى الإبقاء عليه الامر الذى يعتبر تأثيما للسلوك المخوف ومؤاخذا تأديبية .

ولا تحول حكمة التشريع التى قام عليها القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ دون القضاء بعزله من وظيفته ما دامت المادة الخامسة من هذا القانون التى حظرت على المهندسين بالوزارات والهيئات والمؤسسات العامة من الدرجة الثالثة فما دونها الامتناع عن تأدية اعمال وظائفهم ما لم تنقح خدمتهم بأحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ٧٧ من القانون رغم ٦ لسنة ١٩٦٤ ومن قبلها المادة ١٠٧ من ائقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ — ما دامت المادة الخامسة المذكورة لم تعطى بالنسبة الى هؤلاء المهندسين من احكام هذا القانون سوى ما تعلق بالاستقالة الصريحة والضمينية وأبقت حكم انتهاء الخدمة بأحد الاسباب المبينة فى المادة ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ التى حلت محل المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملفى ومن هذه الاسباب العزل او الاحالة الى المعاش بقرار تأديبى (٣٦) .

(٢٦) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٠٢٩ لسنة ٧٢ بجلسة ١٩٦٣/١١/٢٠ وتتخلص الوقائع التى طرحت على المحكمة الادارية العليا ان المهندس المتهم كان قد اخل طرفة من الادارة العامة للقوى الميكانيكية والكهربائية ونبه عليه بتسليم عمله فى مقره الجديد باسوان . وقد كان يجب عليه ان ينفذ من تلقاء نفسه امر النقل الصادر اليه لكنه لم يفعل وما كان ينهى ان يقدم استقالته بطلب الاحالة الى المعاش وبذلك يكون قد خالف احكام القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ واخل بواجبات وظيفته وخرج على مقتضى الواجب فى اعمالها مع انه من فئة المهندسين المحظور عليهم الامتناع عن تأدية اعمال وظائفهم والذين لا يعتد باستقالتهم صريحة كانت او ضمنية . ومن ثم تعين ادانة سلوكه ومؤاخذته تأديبيا على الذنب الادارى الذى ارتكبه .

على أنه إذا ما قدم مهندس مكلف استقالته ولم يفصل فيها خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها فلا يجعل هذا الاستقالة مندرجة الأثرها بمعنى أنها تعتبر كأن لم تكن . أما إذا قررت جهة الإدارة قبول تلك الاستقالة صراحة فانه يترتب على ذلك انتهاء خدمة المهندس المكلف ، ذلك ان سكوت الإدارة مدة الثلاثين يوما من تاريخ تقديمها دون الفصل في طلب الاستقالة لا يحمل على انه قبول لها . أما اذا قبلت الجهة الإدارية الاستقالة صراحة فان هذا القبول ينتج آثاره ، وتنتهى به خدمة المهندس المستقيل . ولا ينصرف ما أشار اليه المشرع في المادة الخامسة سالفة الذكر من اعتبار الاستقالة كأن لم تكن — لا ينصرف الى الأثر الذي أشارت اليه المادة ٧٩ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ومن قبلها المادة ١١٠ من القانون ٢١٠ لسنة ١٩٥١ الملغى من وجوب الفصل في طلب الاستقالة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه والأعتبرت مقبولة — هذا الأثر لا يقع وتعتبر خدمة المهندس متصلة رغم عدم الفصل في طلب الاستقالة خلال المدة المذكورة . أما اذا أصدر الرئيس الإداري قرارا بقبول استقالة المهندس المكلف فان هذا القرار تنتهى به خدمته وهو تصرف ينعتد قابلا للإبطال لعدم مشروعية أحد عناصره وهو طلب الاستقالة التي يعد تقديمها مخالفة للقانون ، وتستوجب المساءلة الإدارية على أنه اذا لم يسحب قرار قبول الاستقالة خلال ستين يوما أصبح حسيما من الإلغاء (٢٧) .

ومن ثم اذا قبلت جهة الإدارة استقالة مهندس مكلف قبولاً صريحاً رغم الحظر الوارد في المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ فان عدم سحب هذا القرار الباطل خلال المدة المقررة للسحب يحسم هذا القرار ولا يجوز سحبه بعد ذلك .

وقد كانت الحالة التي كانت مطروحة على الجمعية العمومية للقسم الاستشاري حالة مهندس حاصل على دبلوم الفنون والصناعات ومنح لقب مهندس من نقابة المهندسين تقم بطلب لقبول استقالته من العمل بكلية

(٢٧) راجع فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري بجلسته ١٩٦٤/٨/١٢ رقم ٤٦ ملف رقم ٧٧/٦/٨٦ في ١٩٦٤/٤/٢٤ .

المهندسة ، فاعتقدت جهة الادارة ان المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ لا ينطبق على حالته على زعم أن هذا القانون لا ينطبق الا على المهندسين من خريجي الجامعات المصرية . وبناء على ذلك وافق السيد مدير الجامعة على قبول الاستقالة وأخلى سبيل المهندس المذكور من العمل .

على أن جهة الادارة بان لها بعد ذلك أن المادة الخامسة من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ المشار اليه ينطبق في شأن جميع المهندسين دون استثناء ففساغت عن مدى جواز طلب اعادة المهندس المذكور الى العمل باعتبار أن قبول الاستقالة قد تم على خلاف القانون ، ويعتبر كأن لم يكن .

وباستطلاع الراى من ادارة الفتوى والتشريع المختصة انادت بنسبه يتمتع طلب عودة المهندس المشار اليه الى العمل بعد سحب قرار قبول الاستقالة واخطاره بذلك .، فتقدم المهندس المذكور بمذكرة اشار فيها الى انه ترتب على صدور قرار قبول استقالته وتركه الخدمة ان تمام بانشاء شركة لاعمال انهندسية والمقاولات وارتبط مع بعض المصالح الحكومية والاهلية بتنفيذ اعمال هندسية خاصة بها ، كما انه قام نتيجة لهذه الارتباطات بدفع تأمينات وضمانات مالية كبيرة واصبح عليه التزامات لا يمكن التحلل منها الامر الذى يجعل عودته الى عمله بالكلية متعذرا .

وقد انتهت الجمعية العمومية في غتهاا بجلسة ٢٤ من اغسطس ١٩٦٤ الى عدم جواز سحب قبول استقالة المهندس المذكور لتحصنه من السحب بانقضاء المواعيد المقررة لذلك ومن ثم عدم جواز اعادته الى عمله .

وقد نصت المادة الخامسة مكرر المضافة الى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ بالقانون رقم ٧٤ لسنة ١٩٦٤ على أن « يحظر تعيين أو تشغيل أو الحاق أى مهندس من الخاضعين لاحكام هذا القانون بعمل فى الحكومة والهيئات أو المؤسسات العامة أو الشركات أو لدى الأفراد أو فى أية جهة أخرى سواء أكانت حكومية أو غير حكومية ، ولو كان ذلك بصفة عارضة أو على سبيل الاستشارة ومواء لكان ذلك يلجأ أو بغير أجر ما لم يقدم

ما يثبت عدم سبق تكليفه أو إعفائه من التكليف أو انتهائه دون تجديد أو قبول
استقالته على حسب الأحوال (٢٨) .

والذى يجدر الاهتمام به فى هذا النص هو انه تصور امكان قبول
استقالة المهندس المكلف ، مما يجعل ما ذهب اليه الراى الذى انتهت اليه
فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى من أن قبول استقالة المهندس
المكلف قبولاً صريحاً من جانب الادارة وعدم سحبها لقرار القبول يرتب انتهاء
خدمة المهندس المكلف ، وهو ما يعيد الى الإذهان ما سبق أن قلناه نسي
صدد الاستقالة الحكيمة من أن قرينة الاستقالة انها هى مقررة لصالح الادارة
الساهرة على المرافق العامة ، فلا يتسع انتهاء الخدمة بقوة القانون بمجرد
توافر شروط تلك القرينة ، بل ان للادارة — كما سبق ان راينا — ان تتنازل
عن هذه القرينة فلا تصل آثارها فى حق عاملها متى رأت ان مصلحة المرفق
تتقضى ذلك ، مما يستتبع القول بأن انتهاء الخدمة على اساس قرينة الاستقالة
انما يترتب على قرار ادارى يكون سببه تلك القرينة . وانما متى اعدنا الى
أذهاننا ذلك الذى بان لنا فى صدد الاستقالة الحكيمة عندما نخلل الالتزام
الواقع على عاتق المكلف بعدم الامتناع عن خدمة الادارة فاننا نفهم ان هذا
الالتزام القانونى انما فرض عليه لصالح الادارة القوامة على سير المرافق
العامة فلها اذا قدرت ملاعبة ذلك أن تقبل استقالته ، ولكنها فى الواقع يجب
ان تلتزم غاية الحذر فى هذا حتى لا تخل ببدا المساواة فى الاعباء العامة .
كما أن من الانسب ان ترجع الادارة فى هذا الصدد الى اللجنة الوزارية النسي
نصت عليها المادة الثانية من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ وهى المهينة على
تنفيذ سياسة التكليف ولها من شمول النظرة ما يجنب جهات الادارة من
التردى فى الاخطاء فى حالات فردية (٢٩) .

(٢٨) النشرة التشريعية — عدد مارس ١٩٦٤ ص ١٣٣٠ .

(٢٩) ويذهب راي الى أن المادة الخامسة مكر المضافة بالقانون رقم
٧٤ لسنة ١٩٦٤ الى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ عندما اشارت الى
« قبول الاستقالة » انها تصدت موظفى الدرجة الثانية وما فوقهما الا أن

وقد حظرت المادة الثانية من القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ فى شأن توزيع الاطباء واطباء الاسنان والصيادلة للعمل فى اثناء مصر على اطباء الذين يعملون فى الحكومة أو فى المؤسسات العامة الاستقالة من وظائفهم قبل مضى خمس سنوات على الأقل من تاريخ مباشرة وظائفهم ، وقد جاء بالملكرة الايضاحية لهذا القانون أن الاستقالة التى حظرتها المادة الثانية منه تشمل الاستقالة الصريحة والاستقالة الضمنية . ومن ثم ما كان يترتب على انقطاع الاطباء الخاضعين لاحكام القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ عن ممارسة اعمالهم فى الوظائف المعينين فيها اعتبارهم مستقيلين منها اذا انتقلوا عن اعالهم دون اذن خمسة عشر يوما متتالية ما لم يثبتوا خلال خمسة عشر يوما التالية أن انقطاعهم كان بعذر مقبول (٢٠) . واذا كان القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ قد ألغى بالقانون رقم ١٨٣ لسنة ١٩٦١ فى شأن تكليف الاطباء والصيادلة واطباء الاسنان (٢١) فقد حظر هذا القانون على هؤلاء الاطباء والصيادلة واطباء الاسنان المكلفين الامتناع عن تادية اعمال وظائفهم أو الاستقالة منها ما لم تنته خدمتهم لاحد الاسباب المنصوص عليها فى المادة ١٠٧ من القانون رقم ٢١٠

=

هذا الرأى مردود عليه بأن هؤلاء الموظفين والعمال غير مخاطبين اصلا بالقانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ ولا بتعديلاته . ومن المقرر أن احكام اى قانون بها فيها من قواعد واستثناءات على هذه القواعد انما توجه الى مخاطبين بهذا القانون دون غيرهم .

(٣٠) جاء فى الملركة الايضاحية للقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ تبويرا لهذا الحكم انه كان لانصراف الاطباء عامة من العمل فى الريف واقبالهم على العمل بالمدن وخاصة عواصم المحافظات والمديريات اثره فى سوء توزيع الخدمات الطبية على المواطنين وحرمان سكان الريف الذين يبنلون الغالبية العظمى للمواطنين من فرصة التمتع بهذه الخدمات . . . ولما كان بعض الاطباء يلجأ الى الاستقالة من الخدمة بالحكومة أو بمؤسساتها العامة اذا ما صانف تعيينه فى الريف فقد نص على عدم جواز استقالة الاطباء واطباء الاسنان والصيادلة من وظائفهم قبل مضى خمسة سنوات على الأقل لمباشرتهم لوظائفهم . . . النشرة التشريعية - يناير ١٩٦٠ - ص ٧٥٤ وما بعدها .

لسنة ١٩٥١ التى حلت محلها الماذ ٧٧ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فيها عدا الاستقالة وهو ما نصت عليه المادة الخامسة من القانون رقم ١٨٢ لسنة ١٩٦١ (٣) .

وعلى مقتضى ذلك لا يترتب على انقطاع طبيب عن عمله بوزارة الصحة والتحاقه بخدمة وزارة الحربية من تاريخ انقطاعه دون علم وزارة الصحة — لا يترتب على ذلك اعتباره يستقلا بما دام خاضعا للقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ الذى يحظر الاستقالة سواء اكانت صريحة او ضمنية قبل انقضاء خمس سنوات من تاريخ الالتحاق بالوظيفة . ولما كان لم يصدر قرار من وزارة الصحة بانتهاء خدمة الطبيب المذكور بها فتكون علاقته القانونية بوظيفته الاولى فى وزارة الصحة قائمة غير منقطعة ويكون قرار تعيينه فى وزارة الحربية قد صدر وهو يشغل وظيفة بوزارة الصحة .

واذا كان الاصل العام الذى يحكم سير المرافق العامة ونظم التوظيف وتواعد شغل الوظائف العامة يحظر تعيين شخص واحد فى وظيفتين عامتين فى آن واحد وبصفة دائمة الا فى الاحوال الاستثنائية التى يجيز فيها المشرع ذلك صراحة اى ان الاصل فى شغل الوظائف العامة هو عدم جوار الجمع بين وظيفتين بصفة دائمة فى آن واحد الا ما استثنى بنص صريح فمن شمس يكون قرار تعيين الطبيب المذكور فى الوظيفة الثانية مخالفا للقانون ويكون قرارا معدوما لو كان قد بنى على غش من الطبيب المذكور الذى صدر فى شأنه اذا لم يكن قد اخطر وزارة الحربية عند تعيينه بها بل انه يشغل وظيفة عامة اخرى

(٢٢) صدر القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ فى ١٨ مارس ١٩٦٠ لمعالجة موضوع خدمة اطباء فى الريف والمناطق البعيدة عن العمران ونص فى مادته الاولى على الا يرخس لمن يتخرجون فى كليات الطب والاسنان والصيدلة بعد العمل بهذا القانون فى مزاولة مهنتهم داخل حدود المناطق التى يصدر بتحديد سنها قرار من وزير الصحة المختص او خارج حدود الجمهورية الا اذا زاولوا مهنتهم فى الريف لمدة سنتين على الاقل وحصلوا على شهادة بذلك من وزارة الصحة وقد تبين للوزارة المذكورة فى صدد التطبيق العملى لهذا القانون بعض العقبات والصعوبات مما اقتضى العدول عن تطبيق هذا القانون وصدر القانون رقم ١٨٢ لسنة ١٩٦١ وحل محله .

فى وزارة الصحة حتى تتخذ الاجراءات القانونية السليمة فى هذا الشأن وهى اجراءات النقل الذى لا يتم الا بتصريف مزدوج من الجهة المنقول منها العامل والجهة المنقول اليها والذي لا ينتج اثره الا باتحاد ارافتها وانصرافها الى ترتيب هذا الاثر بالنسبة الى ذات الشخص .

ويخلص مما تقدم ان مثل هذا الطبيب يظل عاملا بوزارة الصحة من الناحية القانونية ولها ان تتخذ ضده ما تشاء من اجراءات وفقا لاحكام القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٠ المشار اليه او ان تتخذ الاجراءات الواجبة لنقله الى وزارة الحرية ، وذلك بعد سحب قرار تعيينه بوزارة الحرية وهو امر جائز قانونا فى هذه الحالة دون تقييد ببيعاد سحب القرارات الادارية طالما ان هذا القرار معدوم قانونا (٣٣) .

ولقد ألغى القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٦٥ فى شأن اوامر التكليف للمهندسين المصريين خريجي الجاهليات المصرية وحل محله القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٧٦ اما بالنسبة للأطباء والصيدالة ولطباء الاسنان والفئات المساعدة فقد صدر القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٤ وهو المعمول به حاليا .

المبحث الثالث

امتناع الاستقالة على التمتع بخدمة الحكومة مدة معينة

تنص المادة ٣١ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم شئون البعثات والاجازات الدراسية والمنح بمصر الصادر فى ١١ من مايو ١٩٥٩ على ان « يلزم عضو البعثة او الاجازة الدراسية او المنحة بخدمة الجهة التى اوفدته او اية جهة حكومية اخرى ترى الحاجة بها بالاتفاق مع اللجنة التنفيذية للبعثات لمدة تحسب على اساس سنتين عن كل سنة قضاهما فى

(٣٣) راجع فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشارى رقم ٥٠١ فى ١٩٦١/٧/١٠ بجلسة ١٩٦١/٤/٩ مجموعة المكتب الفنى لفتاوى الجمعية العمومية - السفتان الرابعة والخامسة عشر رقم ٢٦٠ ص ٥٢٤ وما بعدها .

البعثة أو الإجازة الدراسية ويعد أقصى قدره سبع سنوات لعضو البعثة وخمس سنوات لعضو الإجازة الدراسية إلا إذا تضمنت شروط البعثة أو الإجازة الدراسية أحكاماً أخرى ويجوز للجنة العليا للبعثات إعفاء عضو البعثة أو الإجازة الدراسية أو المنحة من التزامه المشار إليه إذا دعت ضرورة قومية أو مصلحة وطنية إلى الإفادة منه في جهة غير حكومية .»

ونص لمادة ٣٢ من القانون رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ آتف الذكر على أن للجنة التنفيذية للبعثات أن تقرر في حالة إخلال عضو البعثة أو الإجازة أو المنحة بالتزامه بخدمة الحكومة مطالبته بنفقات البعثة أو المرتبات التي صرفت له في الإجازة أو المنحة .

وواضح أن هاتين المادتين تفرضان على طالب البعثة أو الإجازة أو المنحة التزاماً بخدمة جهة الإدارة الموقدة مدة معينة بعد انتهاء البعثة أو الإجازة أو المنحة وذلك كعقاب لا يفادها له إلى حيث استكمل دراسته ، وتكبدها النفقات في هذا السبيل .

كما أن من المعاهد ما تعفى طلبتها من مصاريف الدراسة أو تمنحهم امتيازات خاصة ، وتضمن نظماً مقابل ذلك على أخذ تعهدات على المتقدمين بها بالعمل لدى جهات الإدارة في الوظائف التي تحتاج إلى مؤهلاتهم مدة معينة من الوقت .

ومن ثم يلتزم هؤلاء الطلاب مثل طلاب البعثات والمنح والإجازات الدراسية بالعمل في خدمة الحكومة مدداً من الزمن . ويتنافى ذلك الالتزام مع فكرة الاستقالة بطبيعة الحال ؛ إذ طالما أن هؤلاء يلتزمون بالالتحاق في الدراسة والتحصيل رحا من الوقت ، ثم بالالتحاق بالعمل في خدمة المراتب العامة للدولة ، فانهم يكونون ممنوعين من إنهاء خدمتهم بإرادتهم .

إلا أن الإخلال بهذا الالتزام لا يترتب عليه ، كما هو الحال بالنسبة للمكثنين إقامة الدعوى الجنائية ، كل ما في الأمر أنه في حالة تخلى العامل عن عمله بإرادته سواء أقدم لذلك استقالة صريحة أو عمد إلى الانقطاع عن

عمله المدة التي تقوم باسقاطها قرينة الاستقالة الحكيمة ، يكون عليه أن يؤدي لجهة الادارة تعويضا مناسبا يعادل نفقات الدراسة التي اغنى منها أو قيمة الامتيازات التي حصل عليها أثناء دراسته المجانية .

ويعتبر التمدد الذي يوقعه أعضاء البعثات الحكومية قبل انفاذهم والذي يتمدون بمقتضاه بالخدمة في الحكومة مدة معينة بعد انتهاء بعثتهم أو يرد ما انتفخته الحكومة عليهم إذا امتنعوا عن الخدمة في مرافقتها الفترة المحددة أو استقالوا أو فصلوا لاسباب تأديبية — يعتبر ذلك التمدد من قبيل العقود الادارية ، إذ أن الإدارة تبغى من وراء الحصول على مثل هذا التمدد من يوفدون الى البعثات أن يكون ذلك التمدد مقابل انفاذهم عليهم لتحصل على عمال يؤدون خدمات اوفى للمصالح أو المرافق العامة .

وليس بصحيح القول بأن مثل هذا التمدد من عقود الاذعان فإن مميزات تلك العقود لا تتوافر في التمدد الذي يلتزم فيه طالب البعثة بالعمل بخدمة الحكومة لمدة من الوقت بعد عودته من البعثة والالتزام برد ما انتفخته الحكومة عليه في البعثة . خاصة وهذا العقد وإن حوى شروطا غير مالوفة في عقود القانون الخاص إلا أن هذه الشروط ليست شروطا تعسفية وإنما هي شروط تحدد طبيعة العقد ، وهو أنه من العقود الادارية . وبالتالي فإن هذه الشروط لا تعتبر شروطا اذعانية بالمعنى المفهوم في نطاق القانون الخاص (٢٤) .

وهذا الذي قلناه عن تمدد طالب البعثة أو الاجازة أو المنحة يسرى أيضا على التمدد الذي يقتضيه الطالب الملتحق بمعهد من المعاهد ، مثل معهد المعلمين بالزيتون ، بأن يعمل بخدمة الحكومة بعد تخرجه ، لأن ذلك الطالب يمكنه أن يختار بكمال حريته الالتحاق ببلية مدرسة أو معهد أو كلية وهي كثيرة ومتعددة ، وإن يسلك طريق التعليم الذي يرضيه ويتفق مع ميوله ودراسته ،

(٢٤) ومن ثم تعتبر المنازعات الناشئة عنه منازعات متعلقة بمقدار اداري مما يدخل في ولاية القضاء الاداري (حكم محكمة القضاء الاداري في القضية رقم ١٣١٣ لسنة ١٠ ق بجلسة ٥٧/١٢/١ مس ١٢ رقم ٢٠ مس ٢٥ .

وليس هناك ما يرغبه اطلاقا على الالتحاق بالمعهد الذى التحق به دون أن تكون له فى ذلك رغبة خاصة . هذا مع ملاحظة أنه من أوضح مميزات العقد الإدارى أن يحوى شروطا استثنائية غير مالوفة فى عقود القانون الخاص . وهذه الشروط الشاذة ليست شروطا تعسفية لأن طبيعة العقد الإدارى تقتضيها ، وهذا العقد يقوم بين طرفين غير متكافئين يخضع فيه صالح الفرد الخاص لصالح المجموع (٣٥) .

على أنه يجوز لجهة الإدارة — تحت رقابة القضاء الإدارى — أن تمنى عايلها المعهد بالدراسة ثم الاشتغال بخدمتها مدة من الوقت من دفع التعويض المقرر على أخلاله بذلك المعهد بالاستقالة قبل انتهاء مدة التميد ، وذلك اذا قدم للإدارة اعدارا مقبولة .

ومن ثم متى كان الواضح من تمود وقعته طالبة بضمائة والدها ، انها تعهدت فيه بأن تقوم بالتدريس مدة الخمس سنوات التالية مباشرة لاتمام دراستها بمدرسة المملكت بالسويس على حسب الشروط التى تقرها الوزارة فاذا لم تتم بذلك أو خرجت من المدرسة لغير عذر مقبول قبل اتمام الدراسة أو فصلت منها لاسباب تلاميذية تكون ملزمة بنفقات الدراسة . وقد تعهد والدها أيضا بأن يدفع نفقات الدراسة الخاصة بابنته ولما كان المتعهدان يقيمان بمدينة السويس ، وكانت نيتهما ظاهرة فى أن تنطفى الابنة دروسها فى مدرسة المملكت الموجودة بهذه المدينة بالذات . فانه اذا ما حدث بعد ذلك ونقلت المدرسة من هذه المدينة الى مدينة أخرى وهى الزقازيق فإن تنفيذ الالتزام بمواصلة الدراسة يكون قد تعدل بفعل اجنبى عن المتعهد ، الامر الذى يبرر تطله من الالتزام بمواصلة الدراسة ، اعتبارا بأن قبول مواصلة الدراسة فى مدرسة بالمدينة التى تقيم بها الطالبة واهلها ملحوظ فيه تقاليد البيئة والوسط وواجب الرعية والوقلية ؛ خصوصا لمن تكون فى سن الطالبة ، وان نقل المدرسة الى بلدة أخرى ، الا يحق لاسرة البنت هذه

(٣٥) حكم محكمة القضاء الإدارى فى القضية رقم ٢١٧ لسنة ١٠ ق
بجلسة ١٩٥٧/٣/٣ س ١١ رقم ١٦٣ ص ٢٣٧ .

الوقاية والرعاية إلا أن تنتقل معها أسرتها ، وهو امر غير مقبول . ومن ثم يكون انقطاع الطلبة المذكورة عن مواصلة الدرس بسبب نقل المدرسة من السويس الى الزقازيق غمرا مقبولا يعنى من مسئولية رد ما صرفته الوزارة من نفقات تطعيمها (٣٦) .

وإذا كانت طبيعة الدراسة بمعهد المعلمين الخاص بالزيتون يحسب تنظيم الوزارة لها مسألة فانه يفترض ابلحة اشتغال الطلبة بعمل اثناء النهار كما أن هذه الدراسات المسائية قد أبيضت للموظفين عملا ، ومن ثم اذا منعهم بمقتضيات الوظيفة عن الحضور للدراسة فترة معينة طالت أو قصرت فإن تخلفهم هذا يعتبر انه بعذر مقبول لا يعطون معه انهم اخلوا بالتزامهم . فلا الزام عليهم بترك عملهم والاستقالة من وظائفهم ، ولا يغير من الامر شيئا القول بأن حالة العمل كانت متوترة لدى المتعاقدين قبل التحاقه بالمعهد لأن هذا ينطبق أيضا على المعهد الذى كان يعلم أن الطالب موظف(٣٧) .

وإذا كان النائب انطالية قد وقعت تعهدا بأن تقوم بالتدريس لمدة الخمس سنوات التالية مباشرة لاتهام دراستها بمدرسة المطبات العامة على حساب الشروط التى تقرها وزارة التربية والتعليم ، وإذا لم تقم بذلك أو خرجت من المدرسة لعذر غير مقبول قبل اتهام الدراسة وفصلت منها لأسباب تأديبية تكون ملزمة بدفع المصروفات التى انفقها الوزارة . كما اقر والد الطالبة فى ذات التاريخ بأنه اذن لابنته المذكورة بأن تتعهد بالقيام بالتدريس المدة المنوه عنها ، كما يتعهد علاوة على ذلك بالتضامن معها برد المصروفات المشار إليها . وانه لا ينازع فى انقطاع ابنته عن الدراسة من نوفمبر ١٩٥٤ وفصلها بسبب ذلك اعتبارا من ديسمبر ١٩٥٤ إلا انه يعزو ذلك الى انها قد خطبت

(٣٦) حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٢٩٩ لسنة ١١ ق بجلسة ١٢/٥/١٩٥٧ س ١١ رقم ٢٩٢ ص ٤٥٥ وراجع أيضا الحكم الصادر فى ١٢/٥/١٩٥٧ س ١١ رقم ٢٩١ ص ٤٥٤ .

(٣٧) حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٦١٢ لسنة ١١ ق بجلسة ١٨/١/١٩٥٩ س ١٣ ص ١٦٦ رقم ١٥٧ .

ثم تزوجت فى ٥ من اكتوبر ١٩٥٦ ويقول ان الزواج يعتبر عذرا مقبولا لانتقطاع ابنته عن الدراسة طبقا لما جرت عليه الوزارة المدعية مع زميلاتها - اذا كان الثابت ما تقدم فلن زواج ابنته ان كان يعتبر عذرا مقبولا يبيح لها ان تنقطع عن الدراسة طبقا لما جرت عليه الوزارة نفسها بكتابها المؤرخ ١٩٥٤/٣/١٠ المرسل لمعاهد المعلمين والمعلميات ، الا انه يتعين ان يكون الانتقطاع بعد اتمام الزواج بصفة رسمية او قبله بفترة معقولة ، حتى يمكن القول بان الانتقطاع كان بسبب الزواج او الاستعداد له . والامر على خلاف ذلك فى الحسالة المعروضة اذ الثابت ان المدعى عليها قد انقطعت عن الدراسة فى نوفمبر ١٩٥٤ وفصلت من المعهد لهذا السبب فى ديسمبر ١٩٥٤ ولم يتم الزواج الا فى ٥ اكتوبر ١٩٥٦ اى بعد فترة تقترب من السنتين ، ومن ثم لم يكن الزواج سببا لانتقطاعها عن الدراسة ، فيحق للوزارة مطالبة والد الطالبة المذكورة التى لم تبلغ سن الرشد بعد بنفقات الدراسة (٢٨) .

واذا خالف طالب تمهد بالاستمرار فى الدراسة بأحد المعاهد تمهده هذا بسبب المرض ، فان المرض واطمة مادية تثبت بكافة طرق الاثبات ، ولم يحدد القانون طريقا معينا لاثباته . ومن ثم ان قول الوزارة ان طلاب معاهد التربية للمعلمين خاضعون لللائحة القومسيونات الطبية ويعاملون كالموظفين - هذا القول ان كان له وجه من الناحية الادارية الا انه لا يمكن التقيد به عند المطالبة بالتعويض المدنى بدموى الاخلال بالتمهد الذى يوقعه طلبة هذه المعاهد بشأن الاستمرار فيه والالتزام بالتدريس فى مدارس وزارة التربية والتعليم لمدة معينة ولصاحب الشأن ان يبرر به اخلاله بالالتزام ويثبت قيام هذا العذر بكافة الطرق وتقدر المحكمة بعد ثبوت قيام العذر او عدم ثبوته ومن لم يتعين بحث الادلة التى يقدمها طلبة هذه المعاهد لاثبات قيام المرض كعذر يحتج به لاعفائهم من جزاء الاخلال بالالتزام المشار اليه (٢٩) .

(٢٨) راجع حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ٣٠٤ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٩٥٨/٢/٩ من ١٢ رقم ٦٠ ص ٦٨ .

(٢٩) حكم محكمة القضاء الادارى فى القضية رقم ١٢١٤ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٩٥٩/٣/٢٢ من ١٣ رقم ١٧٢ ص ١٧٩ .

كما انه اذا التزم طالب بدفع المصروفات المدرسية اذا اضل بتممهده بالاستمرار فى الدراسة واشتغاله بمهنة التدريس بمدارس وزارة التربية والتعليم بعد التخرج ثم راسب رسوباً متكرراً فى مرحلة واحدة بسبب عدم ملائمة استعداداه الطبيعى لذلك النوع من الدراسة . فان ذلك يعتبر عذراً مقبولاً يبرر استقالته وانقطاعه عن الدراسة ويحله من الالتزام بدفع المصروفات المدرسية (٤٠) .

والذى تصدناه من عرض كل تلك التفاصيل الواقعية فى هذا المقام هو ان نبين ان التمتع بخدمة الحكومة مدة معينة لا يملك التوصل من تممهده بالالتجاء الى الاستقالة . فالاستقالة ممنوعة على التمتع بخدمة الحكومة مدة تممهده لما بين الاستقالة وتنفيذه للالتزام من تنافر يجعل تصور قبول الاستقالة امراً غير محبذ .

(٤٠) حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ١٥١١ لسنة ٦ ق
بجلسة ١٦/٦/١٩٦٢ من ٧ رقم ١٠٠ من ١٠٧٤ .

الباب الثالث

الآثار المترتبة على الاستقالة

لما كانت الاستقالة سببا من أسباب انتهاء الخدمة في الوظيفة العامة فإنه يترتب عليها كثير من الآثار القانونية التي تشترك فيها مع سائر أسباب انتهاء الخدمة .

ومن أمثلة هذه الآثار المشتركة ما حظره القانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٥٧ الخاص بالمحاماة أمام المحاكم على العامل انذى يشغل بالمحاماة بعد انتهاء خدمته من ان يتراجع ضد المصلحة التي كان يعمل بها مدة السنوات الثلاثة التالية لتركه الخدمة . فهذا الحظر يسرى على من تنهى خدمته بالاستقالة أو بأي سبب آخر من أسباب انتهاء الخدمة (١) .

ومن أمثلة هذه الآثار المشتركة أيضا منع المنازعة في المعاش بعد مضي المدة التي تقرها قوانين المعاشات لذلك من تاريخ تسليم السركى الذى يبين فيه مقدار المعاش المسنق . وهذا ابتفاء استقرار الأوضاع القانونية لمستحقى المعاش (٢) .

(١) ويعرض الاخلال بهذا الحظر المحامى للمساعدة التأديبية دون ان يؤثر في صحة الاجراء الذى باشره كحام مقبول امام المحاكم . واسباس ذلك ان الحظر موجه الى المحامى شخصيا يتعلق بواجباته كحام وذلك حتى يرقى - لجنة التى يشرف بالانتهاء اليها فوق كل الشبهات . ومن ثم اذا وقع المحامى في هذه الحالة عريضة دعوى فانها تكون صحيحة ، اذ لا بطلان بغير نص . راجع في هذا الصدد حكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ١١٥ لسنة ٨ ق بجلسة ١٥/١٢/١٩٦٢ .

(٢) راجع بهذا المعنى فتوى صادرة عن ادارة الفتوى والتشريع للهيئة العامة للسلك الحديدية برقم ٢٨١١ في ٢٦/١٢/١٩٥٧ مجموعة المكاتب الفني لفتاوى التسم الاستشارى - السنة الثانية عشرة رقم ١٨٤ ص ٢٠٩ . بجلسة ١٦/٢/١٩٥٠ ص ٤ رقم ١٤١ ص ١٧٤ وفي القضية رقم ٣٦١ لسنة ٦ ق بجلسة ٧/٦/١٩٥٣ .

كما ان من امثلة هذه الآثار المشتركة أيضا استحقاق التمويض عن الاستقالة الجائرة ، فان التمويض يستحق لا عن مثل هذه الاستقالة ، بل عن كل قرار ينهى خدمة العامل بالخالفه للقانون ، وذلك تطبيقا لنظرية مسئولية الحكومة عن قراراتها غير المشروعة (٢) .

على أنه الى جانب هذه الآثار القانونية التي تشترك فيها الاستقالة مع سائر أسباب انتهاء الخدمة توجد أيضا آثار تنفرد بها الاستقالة ، وذلك لما تتصف به من طبيعة خاصة تبدأ فيها ارادة العامل — كما رأينا — كخطوة أولى في ترتيب انتهاء الخدمة وتتم بموافقة جهة الإدارة على رغبة العامل في ترك الخدمة .

ولعل أبرز هذه الآثار التي تنفرد الاستقالة بترتيبها هو أثرها على المعاش أو المكافأة المستحقة عند انتهاء الخدمة . وهو ما ندرسه في فصل أول .

على أن للاستقالة آثارا أخرى متنوعة ندرسها في فصل ثان ..

(٢) راجع حكم محكمة القضاء الإداري في القضية رقم ٣٥١ لسنة ٣ ق ١٦/٢/١٩٥٠ م ٤ رقم ١٤١ ص ٤٧٤ وفي القضية رقم ٣٦١ لسنة ٦ ق بجلسة ١٩٥٣/٦/٧ .

الفصل الأول

اثر الاستقالة على المعاش أو المكافأة

تؤثر الاستقالة في الحقوق المالية التي تستحق للمعامل عند انتهاء خدمته في صورة معاش أو مكافأة حسب المدة المتقضاة في الخدمة . فقد دأبت أنظمة المعاشات والمكافآت على الحد من المزايا التي تمنحها للعاملين الذين يتقاعدون باختيارهم قبل بلوغهم سن التقاعد . فالمعامل الذي يستقيل في سن مبكرة يتجه الى الاشتغال بعمل أو وظيفة غير تلك التي هجرها ويحصل من عمله الجديد على ما يجزيه ويموضه ويكون من المناسب ازاء ذلك ان يقل ما يدفع له كمعاش أو مكافأة عن عمله الذي تركه بحض اختياره . كما ان ما يكون قد اقتطع من راتبه من اشتراكات قبل استقالته لا يبرر ان يمنح المعاش أو المكافأة التي تمنح لمن تنتهي خدمته ببلوغ السن القانونية (١) .

وإذا كانت الاستقالة من حيث المبدأ تستط الحق في المعاش أو المكافأة كلها وبعضه فان القانون من ناحية يعفى بعض طوائف العاملين من هذا الاثر المستط لاعتبارات اجتماعية أو وظيفية يقدرها . ومن ناحية أخرى يعمد الى تشجيع بعض الطوائف على الاستقالة وييسر عليها اعتزال الخدمة مقابل منحها مزايا المعاش أو المكافأة تريد على ما يمكن ان يحصل عليه من يعتزل الخدمة في الظروف العادية .

ولذلك فأننا ندرس اثر الاستقالة على المعاش أو المكافأة في ثلاثة مباحث :

المبحث الاول: ندرس فيه الاثر المستط للاستقالة على المعاش أو المكافأة.

والمبحث الثاني: ندرس فيه الطوائف المعفاة من الاثر المستط للاستقالة.

والمبحث الثالث : ندرس فيه تيسير اعتزال الخدمة .

(١) راجع الاستاذ الفونس شحاته — نظام المعاشات الجديد — بمجلة المرفطين العدد ١٦ الصادر في ديسمبر ١٩٥٩ — ص ٣٩ .

المبحث الأول

الأثر المسقط للاستقالة على المعاش أو المكافأة

باسمراض احكام الاستقالة فى قوانين المعاشات المختلفة يبين أن القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ بشأن المعاشات الملكية كان ينص فى المادة ٦٢ منه على أن « الموظف أو المستخدم الذى يستعفى تسقط حقوقه فى المعاش أو المكافأة . وإذا أعيد الموظف أو المستخدم المستعفى الى الخدمة فمدة خدمته السابقة على استعفائه تحسب له فى المعاش أو المكافأة والمستخدم المؤقت أو الخارج عن هيئة العمال الذى يستعفى تسقط حقوقه فى المكافأة المنصوص عليها فى المادة ٣٢ (٢) . وإذا أعيد الى الخدمة فمدة خدمته السابقة على استعفائه لا تحسب له فى تسوية المكافأة عن مدة خدمته الجديدة » .

وقد تضمن القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ بشأن المعاشات الملكية هذا الحكم فى المادة ٥٨ منه على أنه قضى أيضا بمرأاة الاحكام التى أوردها المادة ١٣ وهى تقضى باستحقاق الموظف أو المستخدم لمعاش التقاعد بعد مضي خمس وعشرين سنة كاملة فى الخدمة ، أو عند بلوغه الخمسين من عمره مع قضائه خمس عشرة سنة كاملة فى الخدمة (٢) .

(٢) كانت المادة ٣٢ تقرر مكافأة معادلة لماهية نصف شهر من الماهية الاخيرة عن كل سنة من سننى الخدمة بشرط أن لا تتجاوز هذه المكافأة ماهية سنة واحدة .

(٣) وقد وافق مجلس الوزراء فى ١٧/١٢/١٩٤٤ على استحقاق المستخدمين المؤقتين والخدمة الخارجيين عن هيئة العمال وعمال اليومية انذين يستعفون بعد خدمة ٢٥ سنة على اعانة مالية تعادل المكافأة التى كانت تؤون طبقا للقانون فيما لو كان انتهاء الخدمة يعطيه الحق فى تلك المكافأة (راجع ص ٤٤٢ وما بعدها من الجزء الثانى من الموسوعة المالية فى نظام موظفى الدولة المصرية للاستاذ عباس البجيرى) .

وعندما صدر القانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ بإنشاء صندوق للتأمين وآخر للاذخار والمعاشات لموظفي الحكومة المتنيين نص في المادة ١٦ على أن « يكون المال المخدر الذي يؤديه الصندوق للموظف معادلا لجملة الاشتراكات التي اقتطعت من مرتبه والمبالغ التي ادتها الخزنة العامة لحسابه (٤) » مع فائدة مركبة سعرها ٣٪ سنويا الى حين الوفاء » .

ثم استطردت المادة المذكورة فنصت على أن « الموظف الذي يستقيل من الحكومة قبل بلوغه سن الخمسين او قبل أن تبلغ مدة خدمته خمسة وعشرين سنة لا تؤدى اليه الا المبالغ التي خصمت من مرتبه فقط مع فائدة مركبة سعرها ٣٪ سنويا » .

وقد جعل القانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ المذكور مدة الخدمة التي تمنح الحق في المعاش عشرين سنة كتأدية عامة ، فيستحق الموظف معاشا عند انتهاء خدمته متى بلغت مدة خدمته المحسوبة في المعاش عشرين سنة على الأقل .

ويسرى المعاش على اساس متوسط المرتبات الاصلية التي حصل عليها الموظف خلال السنتين الاخيرتين من خدمته المحسوبة في المعاش وفقا لاحكام "نقانون (٥) » .

وفي حالة استقالة الموظف الذي يستحق معاشا كانت المصادة ١٨ من القانون رقم ٣١٦ لسنة ١٩٥٢ تخفض المسحق بنسبة تختلف تبعا للسنة فاذا بلغت السن عند الاستقالة ٤٥ سنة فاقبل كانت نسبة الخفض من المعاش ٢٠٪ واذا بلغت السن من ٤٦ الى ٥٠ سنة كانت نسبة الخفض ١٥٪ واذا بلغت السن من ٥١ الى ٥٥ سنة كانت نسبة الخفض ١٠٪ واذا بلغت السن ٥٦ سنة فأكتر كانت نسبة الخفض ٥٪ (٦) ..

(٤) وفقا للواد ١٣ و ٢٥ و ١٤ .

(٥) فاذا اشتملت فترة السنتين على اجازات مرضية او مدد استدياع حسب المتوسط على اساس المرقب الاصلى الكامل .

(٦) مع ملاحظة حذف كسور السنة في حساب السن .

كما نصت المادة ٢٦ من القانون رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٢ على أن يمنح الموظف الذي يفصل من الخدمة في غير حالات العجز الصحي أو الوفاة دون أن تبلغ المدة المحسوبة منها في المعاش عشرين سنة مكافأة تحسب على أساس ١٥٪ من المرتب السنوي من كل سنة من سنوات خدمته .

فإذا كانت انتهاء الخدمة بسبب الاستقالة منح مكافأة تحسب على أساس نسبة من المرتب السنوي تخفف باختلاف المدة التي قضاها بخدمة الحكومة . وذلك على أساس ٩٪ من المرتب السنوي عن كل سنة إذا لم تبلغ مدة خدمته خمس سنوات . وعلى أساس ١٠٪ من المرتب السنوي عن كل سنة إذا بلغت مدة خدمته خمس سنوات . ولم تبلغ عشر سنوات . وعلى أساس ١٢٪ من المرتب السنوي عن كل سنة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات ولم تبلغ عشرين سنة (٧) .

وعندما صدر القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ قضى بأن يسوى المعاش على أساس متوسط المرتبات الأصلية التي حصل عليها الموظف خلال السنتين الأخيرتين من خدمته المحسوبة في المعاش وفقا لأحكام القانون (٨) .

وفي حالة استقالة الموظف يخفض المعاش المستحق بنسبة تخفف تبعا للسن . فإذا بلغه السن عند الاستقالة ٤٥ سنة فأقل كانت نسبة الخفض من المعاش ٢٠٪ وإذا بلغت السن ما بين ٤٦ و ٥٠ سنة كانت نسبة الخفض ١٥٪ وإذا بلغت السن ما بين ٥١ و ٥٥ سنة . كانت نسبة الخفض ١٠٪ . وإذا بلغت السن ٥٦ فأكثر كانت نسبة الخفض ٥٪ (٩) .

(٧) وقد ردد القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ في شأن التقنين والمعاشات لموظفي الدولة المدنيين هذه الأحكام في المواد ٢١ و ٢٢ و ٣٠ منه .

(٨) فيها عدا الوزراء ونوابهم فتمسوى معاشاتهم على أساس آخر مرتب يتقاضونه وإذا اشتملت فترة السنتين على إجازات مرضية أو مدد استيداع حسب المتوسط على أساس المرتب الأصلي الكامل .

(٩) في حساب السن تحذف كسور السنة .

ثم استطرد القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ فنكلم فى المادة ٢٥ عن استحقاق المكافآت وتسويتها فنص على أن يمنح الموظف الذى يفصل من الخدمة فى غير حالات العجز الصحى أو الوفاة دون أن تبلغ المدة المحسوبة منها فى المعاش عشرين سنة مكافأة تحسب على أساس ١٥ ٪ من المرتب السنوى عن كل سنة من سنوات خدمته . فإذا كان انتهاء الخدمة بسبب الاستقالة منح مكافأة تحسب على أساس نسبة من المرتب السنوى تختلف باختلاف المدة التى قضاها بخدمة الحكومة . وتبلغ هذه النسبة ٩ ٪ من المرتب السنوى عن كل سنة إذا لم تبلغ مدة خدمته خمس سنوات و ١٠ ٪ من المرتب السنوى عن كل سنة إذا بلغت مدة خدمته خمس سنوات ولم تبلغ عشر سنوات و ١٢ ٪ من المرتب السنوى عن كل سنة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات ولم تبلغ عشرين سنة .

ثم صدر القانون رقم ٩ لسنة ١٩٥٧ الخاص بالمعاشات المدنية ونص فى مادته الثانية على أن يستحق الموظف أو المستخدم معاشا بعد مضي عشرين سنة كاملة فى الخدمة أو عند بلوغه الخمسين من عمره مع قضاؤه خمس عشرة سنة كاملة فى الخدمة .

وقضت المادة الثالثة من القانون رقم ٩ لسنة ١٩٥٧ فنصت على أن يسوى المعاش باعتباره جزءا واحدا من خمسين جزءا من المتوسط أو من الماهية الأخيرة حسبها يكون الحال عن كل سنة من سننى الخدمة . ولا يجوز أن يجاوز المعاش فى أى حال من الأحوال ثلاثة أرباع المتوسط أو ثلاثة أرباع الماهية الأخيرة ولا أن يجاوز ١٠٨٠٠ جنيها فى السنة (١٠) . وتربط المعاشات التى تسوى بمقتضى أحكام القانون رقم ٩ لسنة ١٩٥٧ فى غير حالات الاستقالة بحد أدنى قدره خمسة جنيهات للموظف وجنيه واحد لكل من المستحقين عنه بشرط ألا يجاوز مجموع معاشاتهم قيمة معاشه .

واستطردت المادة ١٢ من القانون رقم ٩ لسنة ١٩٥٧ الى النص

(١٠) عدا الوزراء ومن يتقاضون مرتبات مماثلة هؤلاء يمكن أن يتقاضوا معاشات أكبر .

على أنه « مع مراعاة أحكام المادة الثانية يعامل الموظف الذي يستقيل من خدمته كالآتي :

أولاً : إذا لم تبلغ مدة خدمته خمس سنوات منح ٩٪ من المرتب السنوى عن كل سنة .

ثانياً : إذا بلغت مدة خدمته خمس سنوات أو جاوزتها ولم تبلغ عشر سنوات منح ١٠٪ من المرتب السنوى عن كل سنة .

ثالثاً : إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات ولم تبلغ عشرين سنة منسح ١٢٪ من المرتب السنوى عن كل سنة .

ويقصد بالمرتب السنوى آخر مرتب شهري استحقه الموظف مضروباً فى اثنى عشر وإذا أعيد للخدمة الموظف أو المستخدم المستقيل حسبت له مدة خدمته السابقة على استقالته فى المعاش أو المكافأة » .

وعندما صدر القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بشأن التأمين والمعاشات لموظفى الدولة المدنيين نص فى المادة ١١ على أن « يستحق الموظف معاشاً عند انتهاء خدمته متى بلغت مدة خدمته المحسوبة فى المعاش عشرين سنة على الأقل » واستطردت المادة ٢٢ فنصت على أن يخفض المعاش المستحق فى حالة الاستقالة بنسبة تخلف « تبعاً للمسن وهى ذات النسب التى رأيناها من قبل فى القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٩ » .

وإذا انتهت خدمة الموظف ولم تكن مدة خدمته المحسوبة فى المعاش قد بلغت عشرين سنة استحق مكانة تحسب على أساس ١٥٪ من المرتب السنوى عن كل سنة من سنوات خدمته . على أن المادة ٣٠ من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ ما لبثت أن قررت أنه إذا كان ترك الخدمة بسبب الاستقالة حسبت المكافأة وفقاً لنسب هى ذات النسب التى سبق أن رأيناها فى القانون رقم ٣٩٤ لسنة ١٩٥٦ (١) .

(١١) ورد فى القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ نص آخر يعنى من يبحث فى الاستقالة هو نص المادة ٦ من الديباجة قضى بأنه فى حالة استحقاق

. أما القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٠ بشأن التأمين والمعاشات لمستخدمي الدولة وعمالها الدائمين فنص في المادة ٦ منه على أن « يستحق المستخدم أو العامل معاشاً عند انتهاء خدمته وذلك متى بلغت مدة خدمته المحسوبة في المعاش عشرين سنة على الأقل ويسوى المعاش على أساس جزء واحد من خمسين جزءاً من المتوسط الشهري للأجور خلال السنتين الأخيرتين من خدمته المحسوبة في المعاش وذلك عن كل سنة من سنوات هذه الخدمة بشرط ألا يجاوز المعاش ثلاثة أرباع المتوسط المذكور . ويحسب المتوسط على أساس مجموع تدرج الأجور خلال فترة السنتين مقسوماً على عدد مرات التدرج . ويستخرج متوسط الأجر الشهري بالنسبة لعمال اليومية على أساس أن الشهر ٢٥ يوماً » .

ثم استوردت المادة ٨ من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٠ فقررت أن « يخفض المعاش في حالة الاستقالة بنسبة تختلف تبعاً للسنة » فإذا بلغ المستقيل ٤٥ سنة أو أقل بلغت نسبة خفض المعاش ٢٥٪ وإذا بلغ ما بين ٤٦ و ٥٠ سنة بلغت نسبة الخفض ٢٠٪ وإذا بلغ ما بين ٥١ و ٥٥ سنة بلغت نسبة التخفيض ١٥٪ وإذا بلغ ما بين ٥٦ و ٦٠ سنة بلغت نسبة التخفيض ١٠٪ أما إذا بلغ ٦١ سنة فأكثر فإن نسبة الخفض توازي ٥٪ (١٢) .

الموظفين الخاضعين لأحكام القانون مكانه طبقاً للفقرة الأولى من المادة ٣٠ تحسب نصف مدة خدمتهم المذكورة في المكافأة إذا كان انتهاء خدمة الموظفين بسبب الاستقالة سويت مدة خدمته المذكورة في المكافأة على الوجه التالي :

١ — لا تحسب مدة الخدمة السابقة في المكافأة إذا كان مجموع مدة خدمته أقل من خمس سنوات .

٢ — تحسب ربع مدة الخدمة السابقة إذا كان مجموع مدة الخدمة خمس سنوات وأقل من عشرة .

٣ — تحسب نصف مدة الخدمة السابقة إذا كان مجموع مدة الخدمة عشر سنوات وأقل من عشرين سنة .

١٢) مع مراعاة أن تحذف كسور السنة في حساب السن .

ومضى القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٦٠، فنص في المادة ٩ منه على أنه « إذا انتهت خدمة المستخدم أو العامل ولم تكن مدة خدمته المحسوبة في المعاش تد بلغت القدر الذي يعطيه الحق في المعاش استحق مكافأة تحسب على أساس ١٥٪ من الأجر السنوي الأخير عن كل سنة من سنوات خدمته . على أنه إذا كان ترك الخدمة بسبب الاستقالة حسبت المكافأة على أساس ٨٪ من الأجر السنوي عن كل سنة إذا لم تبلغ مدة خدمته الفعلية سبع سنوات . وعلى أساس ١٠٪ من الأجر السنوي عن كل سنة إذا بلغت مدة خدمته الفعلية سبع سنوات ولم تبلغ أربع عشرة سنة . وعلى أساس ١٢٪ من الأجر السنوي عن كل سنة إذا بلغت مدة خدمته الفعلية أربع عشرة سنة ولم تبلغ عشرين سنة . . »

ونصت المادة ١٤ من القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٠ على أن « يكون الحد الأدنى للمعاش في غير حالات الاستقالة بواقع جزء من أربعة وعشرين جزءا من الأجر السنوي أو جنيهاً أيهما أقل بالنسبة لصاحب المعاش ومائتان وخمسون ملياً لكل من المستحقين عنه بشرط ألا يجاوز مجموع معاشاتهم الحد الأدنى المشار إليه أو معاش المورث أيهما أكبر . »

ثم صدر القانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٦٠ الخاص بالمعاشات المذيبة ونص في مادته الثانية على أن « يستحق الموظف معاشاً بعد مضي عشرين سنة كاملة في الخدمة أو عند بلوغه الخمسين من عمره مع قضائه خمس عشر سنة كاملة و « يسوى المعاش باعتباره جزءاً واحداً من خمسين جزءاً من المتوسط أو من الماهية الأخيرة حسبما يكون الحال عن كل سنة من سنى الخدمة . ولا يجوز أن يجاوز المعاش في أي حال من الأحوال ثلاثة أرباع المتوسط أو ثلاثة أرباع الماهية الأخيرة ولا أن يجاوز ١٠٨٠٠ جنيهاً في السنة « (١٢) »

(١٣) المادة ٣ من القانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٦٠ على أنه بالنسبة إلى الوزراء ومن يتقاضون مرتبات ماثلة يكون الحد الأقصى لمعاشهم ١٥٠٠ جنيه للوزير و ١٢٠٠ جنيه نائب الوزير و ١١٤٠ جنيه لمن يتقاضون مرتباً سنوياً قدره ١٨٠٠ جنيه .

» وتربط المعاشات التي تسوى بمتقاضى احكام هذا القانون غير حالات الاستقالة بعد اثنى قدره خمسة جنيهاً للموظف « (١٤) »

واستطرد القانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٦٠ فى ملأته الخامسة عشر الى انه مع مراعاة احكام المادة الثانية — آتفة الفكر — يعال الموظف الذى يستقيل من خدمة الحكومة كالأتى :

أولاً : اذا لم تبلغ مدة خدمته الفعلية خمس سنوات يمنح ٩٪ من المرتب السنوى عن كل سنة من سنوات خدمته المحسوبة فى المعاش .

ثانياً : اذا بلغت مدة خدمته الفعلية خمس سنوات أو جاوزتها ولم تبلغ عشر سنوات يمنح ١٠٪ من المرتب السنوى عن كل سنة من سنوات الخدمة المحسوبة فى المعاش .

ثالثاً : اذا بلغت مدة خدمته الفعلية عشر سنوات ولم تبلغ عشرين سنة يمنح ١٢٪ من المرتب السنوى عن كل سنة من سنوات الخدمة المحسوبة فى المعاش (١٥) .

وإذا أعيد للخدمة الموظف أو المستخدم المستعفى حسبت له مدة خدمته السابقة على استعفائه فى المعاش أو المكافأة بشرط أن يرد قيمة ما حصل عليه من مكافأة .

ثم صدر القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ بالتأمين والمعاشات لموظفى الدولة ومستخدمىها وعملها المدنيين . ونص على أن « يستحق المنافع معاشياً عند انتهاء خدمته متى بلغت مدة خدمته المحسوبة فى المعاش عشرين سنة على الأقل » (م ١٤) و « يسوى المعاش على أساس المتوسط الشهرى للمرتبات

(١٤) وجنيه واحد لكل من المستحقين عنه بشرط ألا يجاوز مجموع معاشاتهم خمسة جنيهاً أو معاش المورث أيهما أكبر — المادة ٥ من القانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٦٠ .

(١٥) ويتصد بالمرتب السنوى فى هذه الاحكام آخر مرتب شهرى استحقه الموظف مضرورياً فى اثنى عشر .

أو الأجور المستحقة للمنتفع خلال السنتين الأخيرتين من مدة خدمته المحسوبة في المعاش وفقاً لحكم هذا القانون» (١٦) ثم «تسوى المعاشات بواقع جزء واحد من خمسين جزءاً من متوسط المرتبات أو الأجور المحسوبة وفقاً لحكم المادة السابقة ، وذلك عن كل سنة من سنوات الخدمة المحسوبة في المعاش بشرط ألا تجاوز ثلاثة أرباع ذلك المتوسط» (١٧) .

واستطرد القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ بقر في المادة ٢٢ أن «يخفض المعاش في حالة الاستقالة بنسب تختلف تبعاً للسن ..» « فإذا كانت السن عند الاستقالة ٤٥ سنة فأقل كانت نسبة التفضي في المعاش بواقع ٢٠٪ وإذا كانت السن ما بين ٤٦ و ٥٠ سنة كانت نسبة التفضي بواقع ١٥٪ وإذا كانت السن ما بين ٥١ و ٥٥ سنة كانت نسبة التفضي بواقع ١٠٪ فلذا كانت السن ٥٦ سنة إلى أقل من ٥٨ سنة كانت نسبة التفضي بواقع ٥٪ وذلك مع حذف كسور السنة في حساب السن .

لما إذا انتهت خدمة المنتفع بالقانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ ولم تكن مدة خدمته قد بلغت القدر الذي يعطيه الحق في المعاش وفقاً لحكم هذا القانون فإنه يستحق مكافأة تحسب على أساس ١٥٪ من المرتب أو الأجر السنوي عن كل سنة من سنوات الخدمة المشار إليها . ولا تستحق أية مكافأة إذا تلت مدة الخدمة عن ثلاث سنوات .

على أنه إذا كان ترك الخدمة بسبب الاستقالة حسبت المكافأة على أساس ١٠٪ من المرتب أو الأجر السنوي عن كل سنة محسوبة في المعاش إذا بلغت مدة خدمته ثلاث سنوات فأكثر ، ولم تصل إلى عشر سنوات . وعلى

(١٦) وفي حساب هاتين السنتين يعتبر الشهور الذي أنشئت فيه الخدمة شهراً كاملاً فإذا اشتملت فترة السنتين على مدة لم يحسب على مرتبه أو أجره عنها كله أو بعضه حسب المتوسط على أساس كلل المرتب أو الأجر ...

(١٧) المادة ١٦ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ . وفي حساب مدة الخدمة تعتبر كسور الشهور شهراً كاملاً .

اساس ١٢٪ من المرتب أو الاجر السنوى عن كل سنة محسوبة فى المعاش اذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فلكثر ولم تصل الى عشرين سنة (١٨) .

واخيرا صدر القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ الحالى باصدار قانون التأمين الاجتماعى معدلا بالقانون رقم ١٩٧٧/٢٥ ونص على أن يستحق المعاش فى الحالات الآتية :

١ — انتهاء خدمة المؤمن عليه لبلوغ سن التقاعد المنصوص عليها بنظام التوظيف المعمول به أو لتجاوزه من الستين بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم فى البندين (ب ، ج) من المادة ٢ (العاملون الخاضعون لقانون العمل الذين يتوافر فيهم الشروط المنصوص عليها ، والمشتغلون بالاعمال المتعلقة بخدمة المنازل فيما عدا من يحمل من داخل المنازل متى بلغت مدة اشتراكه فى التأمين ١٢٠ شهرا على الأقل ٠٠) .

٢ — انتهاء خدمة المؤمن عليه للفصل بقرار من رئيس الجمهورية أو بسبب الفناء الوظيفة بالنسبة للمؤمن عليهم المنصوص عليهم بالبند (١) من المادة ٢ وذلك متى بلغت مدة اشتراكه فى التأمين ١٨٠ شهرا على الأقل ،

٣ — انتهاء خدمة المؤمن عليه للوفاة أو المعجز الكامل أو المعجز الجزئى المستديم متى ثبت عدم وجود عمل آخر له لدى صاحب العمل وذلك ايا كانت مدة اشتراكه فى التأمين .

٤ — وفاة المؤمن عليه أو ثبوت عجزه كاملا خلال سنة من تاريخ انتهاء خدمته ويشترط عدم تجاوزه السن المنصوص عليها بالبند (١) وعدم صرفه تعويض الدفعة الواحدة ، وذلك ايا كانت مدة اشتراكه فى التأمين ...

(٥) انتهاء خدمة المؤمن عليه لغير الاسباب المنصوص عليها بالبند (١ ، ٢ ، ٣ متى كانت مدة اشتراكه فى التأمين ٢٤٠ شهرا على الأقل ٠٠ (م/١٨)

(١٨) المادة ٢٥ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ — ويتحدد بالمرتب أو الاجر السنوى آخر مرتب أو اجر شهرى كامل استحققه المنتفع مضروبا فى اثنى عشر ويدخل فى ذلك ما استحققه من زيادة فى مرتبه أو أجره ولو لم يكن قد حل موعد صرفها .

ويخفض المعاش المستحق لتوافر الحالة المنصوص عليها في البند (٥) من المادة ١٨ بنسبة تقدر تبعا لسن المؤمن عليه في تاريخ استحقاق الصرف وفقا للجدول رقم ٨ المرفق بالقانون (م/٢٣) .

ويحدد الجدول المذكور نسبة الخفض على النحو الآتي :

إذا كان السن في تاريخ استحقاق الصرف أقل من ٤٥ سنة يكون نسبة الخفض ١٥ ٪ أما إذا كان السن ٤٥ سنة وأقل من ٥٠ فتكون نسبة الخفض ١٠ ٪ ، وإذا كان السن ٥٠ سنة وأقل من ٥٥ سنة تكون نسبة الخفض ٥ ٪ .

ويسوى المعاش في غير حالات العجز والوفاة على أساس المتوسط الشهري لاجور المؤمن عليه التي أتيحت على أساسها الاشتراكات خلال السنتين الأخيرتين عن مدة اشتراكه في التأمين أو خلال مدة اشتراكه في التأمين ان قلت عن ذلك . (م / ١٩) .

ويسوى المعاش بواقع جزء واحد من خمسة وأربعين جزءا من الاجر المنصوص عليه في المادة السابقة عن كل سنة من سنوات مدة الاشتراك في التأمين وذلك بعد اقصى مقداره ٨٠ ٪ من هذا الاجر (م/٢٠) .

وإذا ما انتهت خدمة المؤمن عليه ولم تتوافر فيه شروط استحقاق المعاش استحق تعويض الدفعة الواحدة وتحسب بنسبة ١٥ ٪ من الاجر السنوي عن كل سنة من سنوات مدة الاشتراك في التأمين (م / ٢٧) .

ويبين مما تقدم أن الاستقالة باعتبارها سببا من اسباب انتهاء الخدمة ذات اثر على المعاش أو المكافأة المستحقة للمستقيل . وقد كان هذا الاثر يصل في أول الامر الى الحد الذي يترتب على الاستقالة سقوط حق المستقيل في المعاش أو المكافأة ، ثم بأن للمشرع عدم عدالة هذا الاثر الفادح ونتائجه البعيدة المدى في مستقبل المستقيل وأسرته . وبخاصة أن العامل كثيرا ما يقدم على الاستقالة تحت ضغط ظروف غير ملائمة . ولهذا فقد اتجه المشرع الى التخفيف من الاثر الناتج عن الاستقالة على المعاش أو المكافأة المستحقة

للمستقيل ، مكتفيا بالتخفيض من ذلك المعاش أو تلك المكافأة بنسب تختلف تبعاً
للمن التي يبلغها طالب الاستقالة وقت تقديمه بطلبها (١٩) ..

المبحث الثاني

إلغاء بعض الطوائف من الأثر المسقط للاستقالة

على أنه لئن كان للاستقالة هذا الأثر على معاش المستقيل أو مكافأته
إلا أن المشرع في قوانين المعاش قد أعفى بعض طوائف العاملين من هذا
الأثر المسقط وذلك لاعتبارات تتعلق بالأوضاع الوظيفية أو الاجتماعية
لأفراد هذه الطوائف .

أولاً — فمفد القانون رقم ٢٩ لسنة ١٩١٠ الذي عدل المادة ٦٣ من
القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ استثنى من الأثر المسقط للاستقالة المدرسات
اللاتي يستمتعن بقصد الزواج ومنح الحق في مكافأة معادلة لماهية شهر
واحد عن كل سنة من سني خدمتهن .

ونصت المادة ٦٣ من القانون رقم ٥ لسنة ١٩٠٩ معذلة بالقانون
رقم ٢٩ لسنة ١٩١٠ على أن تمنح لهن هذه المكافأة بشرط :

١ — أن يكون قد مضى عليهن في وقت تقديم الاستقالة ثلاث سنوات
كاملة في الخدمة محسوبة في المعاش .

٢ — وأن يشهد لهن بحسن السلوك وتيامهن بالخدمة على ما يرام .

٣ — ولا تصرف لهن المكافأة إلا بعد الزواج وبشرط حصوله في مدة
الاشهر الثلاثة التالية للاستقالة .

(١٩) حتى بالنسبة لعقد العمل الفردي نجد أن الاستقالة يترتب عليها
تخفيض المكافأة المستحقة .

ثم توسعت المادة ٥٩ من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ فاستثنت من سقوط الحق في المعاش أو المكافأة المترتب على الاستقالة المستخدعات اللواتي يستقبلن بقصد الزواج وقررت المادة ٥٩ المذكورة أن يمنح أولئك المستخدعات المعاش أو المكافأة التي لهن الحق فيها * على أن يسوي المعاش على أساس متوسط الماهية في السنتين الأخيرتين *

ورغم أن المرسوم بقانون رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٢ قد نص في المادة ١٦ على أن الموظف الذي يستقيل من الحكومة قبل بلوغه سن الخمسين أو قيل أن تبلغ مدة خدمته خمسا وعشرين سنة لا تؤدي إليه إلا المبالغ التي خصبت من مرتبه باعتبارها اشتراكات في صندوق الادخار مع مائدة مركبة سعرها ٣٪ سنويا - رغم ذلك فقد عللت المادة ١٦ آفة الذكر في ختامها واستثنت من ذلك الموظفات اللاتي يستقطن بسبب الزواج وجعلت المال الذي يؤديه صندوق الادخار لكل منهن يعادل حيلة الاشتراكات التي اقتطعت من مرتبتها والمبالغ التي ادتها الخزنة العامة لحسابها مع مائدة مركبة سعرها ٣٪ سنويا الى حين الوفاء (٢٠) ..

ثم نصت المادة ٢٥ من القانون رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٢ على أن الموظفات المتزوجات اللاتي يستقطن من الخدمة تسوي مكافأتهن على أساس ١٢٪ من المرتب السنوي عن كل سنة من سنوات الخدمة المشار اليها مهما تكن هذه المدة (٢١) *

وقد رجعت هذا الحكم المادة ٢٥ من القانون رقم ٢٩٤ لسنة ١٩٥٦ بإنشاء صندوق للتأمين والمعاشات لموظفي الدولة المدنيين وآخر لموظفي

(٢٠) انتهى رأي شعبة الشؤون المالية والاقتصادية الى أن الزوجة التي تستقيل بسبب عدم إمكانها الجمع بين الأعباء العائلية وأعمال الوظيفة لها الحق في المبلغ المشار اليه في المادة ١٦ من المرسوم بقانون رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٢ سواء تم الزواج قبل العمل بذلك المرسوم أو بعده دون قيد أو شرط - فتوى رقم ١١٩٠ في ٢٧/٦/١٩٥٣ مجموعة المكتب الفني للفتاوى السنتين ٧٦٦ رقم ٢٥٥ من ٦٠٤

(٢١) ويقصد بالمرتب السنوي آخر مرتب استحق مضروريا في اثني عشر *

الهيئات ذات الميزات المستقلة ثم رددت هذا الحكم المادة ٣٠ من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٦٠ بنظم التأهين والمعاشات لموظفي الدولة المدنيين . ثم رددته المادة ٦ من القانون ٣٧ لسنة ١٩٦٠ بنظم التأهين والمعاشات لمستخدمي الدولة وعمالها الدائمين .

وعندما صدر القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ نص في المادة ٢٥ على ان المنتفعات المتزوجات اللاتي يستقلن من الخدمة تسوى مكافأتهن على أساس ١٢٪ من المرتب أو الاجر السنوي عن كل سنة محسوبة في المعاش اذا لم تصل مدة الخدمة الى خمس عشرة سنة وبها قلت هذه المدة . وعلى أساس ١٥٪ من المرتب أو الاجر السنوي عن كل سنة محسوبة في المعاش اذا بلغت مدة الخدمة خمس عشرة سنة على الاقل (٣٣) .

وقد راعى المشرع في صدد المعاشات المتزوجات ان للزواج مقتضيات واعباء على الزوجة قد تلجئها الى ان تستقيل من الخدمة بمضلة التفرغ لخدمة البيت ورعاية الاولاد . وقد وضع المشرع هذه الاعتبارات الاجتماعية موضع التقدير مقرر للبراء العيلة في جهات الادارة بالنسبة لامر الاستقالة على المكافأة المستحقة خاصة تتناسب مع ظروفها آتفة الذكر ..

ثانياً — نصت المادة ٣٤ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٣ على عدم سريان الاحكام الخاصة بخفض المعاش أو المكافأة في حالة الاستقالة على نواب رئيس الجمهورية وعلى أعضاء مجلس الرياسة والوزراء ونوابهم .

كما نصت المادة ٣١ من القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ بمقرة أخيرة على استثناء التخفيض في صرف المعاش للوزراء ونواب الوزراء ويستحق تعويض الدفعة الواحدة فور انتهاء الخدمة في حالة اختياره .

(٢٢) ويقصد بالمرتب أو الاجر السنوي آخر مرتب أو اجر شهري كليل استحق مضمونيا في اثني عشر . ويدخل في ذلك الزيادة في المرتب أو الاجر ولو لم يكن قد حل موعد صرفها .

وقبل ذلك كانت المادة ١٥ من القانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٦٠ والمادة ٢٦ من القانون رقم ٢١٦ لسنة ١٩٥٢ تنصان على ألا تسرى الاحكام الخاصة بالاستقالة على الوزراء ونواب الوزراء . ويستحقون عند استقالتهم ما كان يستحق لهم في حالة اغفائهم من اعباء الوظيفة .

كما كانت المادة ٥٨ من القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ تنص على ان الوزراء (٢٣) ووكلاء الوزراء والوزراء المفوضين والنائبين العموميين اذا تركوا وظائفهم بسبب الاستقالة لا يفقدون حقهم في المعاش او المكافاة وتبقى لهم هذه الجزة اذا ما اسنعت اليهم مناصب اخرى ، او اذا اعيدوا بعد استقالتهم الى الخدمة في وظائف اخرى .

ثالثا — نصت المادة ٢٣ من القانون رقم ٥٠ لسنة ١٩٦٢ على عدم سريان الاحكام الخاصة بخفض المعاش او المكافاة في حالة الاستقالة على المتقاعين الذين لا تقل مدة خدمتهم عن ثلاث سنوات ويقف انتفاعهم بأحكام هذا القانون بسبب التحاقهم بالعمل سواء كان ذلك بطريق النقل او التعيين او الانتخاب في الهيئات او المؤسسات العامة او المجلس النيابي او المجالس المحلية او التنظيمات الشعبية او الشركات التي تساهم فيها الدولة .

رابعا — نصت نظم خاصة ببعض طوائف العاملين على اغفائهم من الآثار المسقطه للاستقالة ، ومن هذا القبيل المادة ٤٣ من القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ باصدار نظام السلكين الدبلوماسي والقنصلي . مقرر انـه استثناء من احكام قوانين المعاشات لا يترتب على استقالة عضو السلك الدبلوماسي او القنصلي سقوط حقه في المعاش او المكافاة . ويسوى معاشه او مكافأته في هذه الحالة وفقا لقواعد المعاشات والمكافآت المقررة للموظفين المصولين بسبب الفاء الوظيفة او الوقف .

ومبنت المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ أتف الذكر انه أخذ في هذا المقام بالحكم الوارد في بعض القوانين الخاصة من حفظ حق

المضو المستقل فيها يستحقه من معاش ومكافأة .. وقد كان هذا الحكم معمولاً به طبقاً للادة ٢ من القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٢٢ فى حق أعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى اذا تزوجوا من اجنبيات .. وليس ثمة ما يبرر قصره على هذه الحالة وحدها وعدم اطلاق حكمه على أعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى اذا رغبوا فى اعتزال الخدمة لآى سبب .

وقد رددت المادة ٧٠ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ بشأن مجلس الدولة هذا الحكم مقررته انه « لا يترتب على استقالة أعضاء مجلس الدولة سقوط حقهم فى المعاش أو المكافأة ويسوى المعاش أو المكافأة فى هذه الحالة وفقاً لقواعد المعاشات والمكافآت المقررة للوظفين المنصولين بسبب الغاء الوظيفة أو الوفر » .

كما نصت المادة ٧٥ من القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٥٩ فى شأن السلطة القضائية على انه استثناء من احكام قانون موظفى الدولة وقوانين المعاشات أو التقاعد لا يترتب على استقالة القاضى سقوط حقه فى المعاش أو فى المكافأة . ويسوى معاش أو مكافأة القاضى فى هذه الحالة على آخر مرتب كان يتقاضاه .

وبالنسبة لاستقالة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات واثرها على استحقاق المعاش أو المكافأة نجد ان المادة ٧٩ من القانون رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٥٦ فى شأن تنظيم الجامعات المصرية تنص على انه « لا يترتب على استقالة مدير الجامعة أو وكيلها أو عضو هيئة التدريس سقوط حقه فى المعاش أو المكافأة . ويسوى معاشه أو مكافأته فى هذه الحالة وفقاً لقواعد المعاشات والمكافآت المقررة للوظفين المنصولين بسبب الغاء الوظيفة أو الوفر » .

وهذا النص قد تضمن ذات الحكم الذى سبق ان رأيناه بالنسبة لآعضاء السلكين الدبلوماسى والقنصلى وأعضاء مجلس الدولة والقضاة . ويقرر النص المذكور لمدير الجامعة ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس بهما ميزة

خاصة وهى « عدم سقوط حقوقهم فى المعاش أو المكافأة عند الاستقالة »
وفلك استثناء من القاعدة العامة المنصوص عليها فى قوانين المعاشات .

وقد ذهب رأى فى تفسير المادة ٧٩ من القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦
أنفة الذكر الى أن هذه المادة إنما نورد استثناء من القاعدة العامة المنصوص
عليها فى القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٢٩ الخاص بالمعاشات المدنية . ومن ثم
يجب تفسير هذا الاستثناء فى أضيق الحدود . وإذا كان قانون تنظيم
الجامعات المصرية آنف الذكر قد نص على عدم سقوط حق مدير الجامعة ووكيلها
أو عضو هيئة التدريس بها فى المعاش أو المكافأة فى حالة الاستقالة . ولم
يقرر لية احكام أخرى تحدد ماهية الاستقالة وشروطها فإنه يجب تمصر حكم
المادة ٧٩ فى القانون رقم ٢٤٥ لسنة ١٩٥٦ على الاستقالة الصريحة
دون الاستقالة الحكية (٢٤) .

على أن الراى الراجع هو أنه لما كانت المادة ٨٩ من القانون رقم ٢٤٥
لسنة ١٩٥٦ سالفة الذكر اذ عرضت لبيان حكم استقالة مدير الجامعة
ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس بها والائر المترتب ، لم تخصص نوعا معينا
من أنواع الاستقالة دون سواء وإنما جاءت عبارتها فى هذا الصدد عامة
مطلقة ، ومن ثم يسرى حكمها على صور الاستقالة كافة سواء كانت استقالة
صريحة أو استقالة اعتبارية (٢٥) .

ويجدر أن نشر فى هذا المقام الى أن الآثار المالية التى تترتب على
الاستقالة الحكية هى التى تترتب على الاستقالة الصريحة لا فى حالة
مدير الجامعة ووكيلها وأعضاء هيئة التدريس فحسب بل فى كل
الحالات أيضا . فالآثار المالية المترتبة على الاستقالة الحكية فى حالسى

(٢٤) راجع الفتوى رقم ١٥٠ فى ٢٩/٦/١٩٥٧ الصادرة من ادارة
الفتوى والتشريع للجامعات المصرية والازهر سلف الاشارة اليها .

(٢٥) فتوى الجمعية العمومية للتسم الاستشارى رقم ١٠٣ فى
٢٤/٢/١٩٥٨ سلف الاشارة اليها .

الانقطاع عن العمل والالتحاق بخدمة حكومة اجنبية هي التي تترتب على
الاستقالة المريحة (٢٦) .

المبحث الثالث

تيسير اعتزال الخدمة

لن نطيل الحديث في هذا المبحث فقد اقتضى الامر أن نعرض الكثير من
تفاصيله عند دراسة الاستقالة التيسيرية التي افردنا لها الفصل الثالث من
الباب الاول من هذا البحث .

وتكفى في هذا المقام بالإشارة الى الخطوط العريضة للزايا التي
منحها المشرع لبعض طوائف العاملين ترغيبا لهم في الاستقالة والدافع له الى
سلوك هذا المسلك .

ولقد كان من الطبيعي على الباحث ازاء قرارات مجلس الوزراء الصادرة
عام ١٩٥٢ بتيسير اعتزال الخدمة ثم المودة الى ذات المنهج في عام ١٩٦٠
يصدر القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ — كان من الطبيعي على الباحث ان
يسجل رغبة لدى القائمين على تنظيم الادارة الحكومية في تخليص الجهاز
الاداري من كثير من كبار السن بتسهيل خروجهم من الخدمة لقاء مزايا مالية
وذلك بغية افساح مجال الترقى امام العناصر الممتازة من العاملين الذين لهم
من حاساس الشباب وطموحه ما يؤهلهم لتبوء المناصب الادارية العالية فيعوضوا في

(٢٦) ومن هذا الرأي ايضا الاستاذ عبد اللطيف الخطيب في ص ٢٩
من بحثه سالف الإشارة اليه . كما قضت محكمة القضاء الاداري بذلك في
الدعوى رقم ١٨ لسنة ١٠ ق بجلسة ١٢/٢٤/١٩٥٨ ص ١٣ رقم ١٤٨ ص
١٥٦ مقررته انه اذا كان القرار الصادر بانهاء خدمة العامل قد استند اليه
اعتباره مستقبلا فانه يضمن تسوية مكافئه وفقا للاحكام التي ترتبها قوانين
المعاملات على طلب الاستقالة . اذ لا يحل للفرقة بين الاستقالة التي يقدمها
العامل بالطريق المادي والاستقالة الحكيمة .

الأجهزة الحكومية التي يترأسونها روحاً فنية تتلام مع مقتضيات العصر ومطالبه التقدمية الخلاقة ، وبغية فتح أبواب التوقف العلم الكثير من المتوقفين من خريجي الكليات والمعاهد العلمية ، وبغية إزاحة كثير من الدرجات الشخصية التي وصل المسنون من العاملين إلى شغلها نتيجة رسوبهم في درجات السنتين الطوال مما اقتضى من المشرع عطفاً على قضيتهم أن يقرر لهم الترقيات إلى درجات غير ذات وجود فعلي في الميزانية أطلق عليها الدرجات الشخصية .

وقد ذهبت قرارات مجلس الوزراء بتيسير اعتزال الخدمة الصادرة عام ١٩٥٢ إلى تقرير المعاملة الآتية :

(أ) ضم مدة خدمة لا تجاوز سنتين إلى من يقدم طلباً بالاعتزال . وهذه المدة تعتبر بمثابة مدة خدمة تحسب في المعاش عند تسويته (٢٧) .

(ب) أداء الفرق بين المرتب والمعاش مشاهرة خلال تلك المدة . ويعتبر الفرق بين المعاش والمعاش عن السنتين المضافتين إلى مدة الخدمة بمثابة تعويض يؤدي على اتمساط شهرية . فإذا تولى المستفيد قبل نهاية هاتين السنتين المضافتين إلى مدة خدمته أصبح هذا التعويض تركة تصرف إلى ورثته ، وإنما لا يؤدي إليهم إلا مقسطاً لأنه ليس للورثة من الحقوق أكثر مما لورثتهم (٢٨) .

(ج) يكون أداء ذلك الفرق على أساس المرتب مضاعفاً إليه إعانة غلاء المعيشة والمعاش مضاعفاً إليه تلك الإعانة أيضاً .

(د) لا تدخل الطلوات التي تستحق أثناء المدة المضافة في حساب المعاش .

(٢٧) راجع حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ١٧٠٢ لسنة ٢ ق بجلسته ١٩٥٧/١/٢٤ س ٢ رقم ٢٤٤ .

(٢٨) راجع إدارة الفتوى والتشريع لوزارة الزراعة في فتاها رقم ١٨٥ بتاريخ ١٩٥٥/٧/١٢ مجموعة المكتب الفني لفتاوى إدارات الفتوى والتشريع - المستان ٢ و ١٠ رقم ٢٤٤ س ٢٤٧ .

أما القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ فقد ذهب إلى تقرير المخيلة الآتية :
(أ) يشترط بلوغ الخامسة والخمسين وتمتد العمل بذلك القانون لو
خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذه .

(ب) التقدم بطلب لتترك الخدمة .

(ج) يسوى معاشي المستفيد على أساسين :

١ - ضم سنتين لمدة خدمته وحسابها في المعاش حتى ولو تجاوز
بهذا الضم سن الستين ، على ألا يتجاوز مدة الخدمة المحسوبة في المعاش
نتيجة هذا الضم ٣٧ سنة .

٢ - منح علاوتين من علاوات الدرجة على ألا يتجاوز بهما نهاية مربوطها .
وإذا كانت قرارات مجلس الوزراء الصادرة عام ١٩٥٣ والقانون
رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ بتيسير اعتزال الخدمة على بعض طوائف العاملين المدنيين
قد بدعت بها الشقة وأضحت الآن أحكامها قديمة إلا أن الذي يعنى في دراسها
بالنسبة للمستقبل أنها تضمنت تجربة قانونية وإدارية تصلح للاسترشاد بها
كلما دعت الحاجة بالمرجع إلى سلوك سبيل تيسير اعتزال الخدمة . ويمكننا
أن نختم الحديث في هذا المقام بتسجيل ثلاث ملاحظات .

أولاً : يقتصر الانتفاع بأحكام الاستقالة التيسيرية على طوائف معينة
من العاملين يستلزم فيهم المشرع شروطاً يحددها بما يحقق الغرض المقصود
من التيسير في اعتزال الخدمة .

ثانياً : أحكام الاستقالة التيسيرية العمل بها مؤقتة وهرمون بفترة
محددة ، فإذا انقضت هذه الفترة أصبحت تلك الأحكام غير مطبقة ويعود العمل
بالأحكام العادية في الاستقالة .

ثالثاً : إذا كان حساب المعاش أو المكافأة في الاستقالة العادية يجري
على أساس المدة المتقضاة في الخدمة فإن أحكام الاستقالة التيسيرية تضيف
معدداً يفترض قضائها في الخدمة وتدخل في حساب المعاش أو المكافأة بشروط
معيّنة وذلك باعتبارها تعويضاً عن اعتزال الخدمة قبل بلوغ السن القانونية (٣٩) .

(٢٩) راجع في ذلك أيضاً الأستاذ عبد اللطيف الخطيب في بحثه ص

لها القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ الذي اضاف احكامها خاصة بالاستقالة
التيسيرية الى القانون رقم ٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين في الدولة
نقد حدد حالتي لهذه الاستقالة ، وبالنسبة لاولها فقد ذهب الى تقرير المعاملة
الآتية :

- (ا) يشترط الا تقل السن عند تقديم الطلب عن ٥٥ سنة ولا تكون
المدة الباقية لبلوغ سن الاحالة الى المعاش اقل من سنة .
(ب) التقدم بطلب لتترك الخدمة .

(ج) يسوى معاش المستفيد على اساس مدة اشتراكه في نظام
التأمين الاجتماعي مضاعفا اليها المدة الباقية لبلوغه السن القانونية لو مدة
سنتين ايها اقل .

لها الحالة الثانية فتكون المعاملة كالآتي :

- ١ — ان تقل سن العامل عن ٥٥ سنة .
٢ — التقدم بطلب لتترك الخدمة .
٣ — قيام العامل بفرده أو مع آخرين باحد المشروعات الإنتاجية وفقا
للضوابط المحددة بقرار الوزير المختص بالتنمية الادارية .
٤ — يصرف للعامل في هذه الحالة مكافأة توازي سنة مع ضم سنتين
الى المدة المحسوبة والمعاش .

الفصل الثاني

اثر الاستقالة على غير الماش أو المكافأة

تترتب على الاستقالة آثار أخرى غير ما رأيناه بالنسبة للمعاش والمكافأة ونرصد على الصفحات التالية ثلاثة آثار تترتب على الاستقالة .

أولاً : يترتب على قبول الاستقالة صيرورتها نهائية لا رجعة للعامل المستقيل فيها ، كما تنفخ إلى انتهاء خدمته من تاريخ القرار الصادر بقبولها أو من التاريخ الذى تحدده الإدارة (١) . لها إذا لم تصدر جهة الإدارة قرارها بقبول الاستقالة خلال المدة المقررة لذلك فإن الاستقالة تكون مقبولة بقوة القانون من تاريخ انقضاء تلك المدة .

ومن ثم يستحق العامل مرتبه حتى تاريخ صدور قرار قبول الاستقالة أو انقضاء المدة التى تعتبر الاستقالة بعدها مقبولة .

وإذا استمر العامل المستقيل فى القيام بأعباء وظيفته مؤقناً بعدم انفصام عرى العلاقة الوظيفية بينه وبين الإدارة — كمن يستبقى المسائل بعد قبول استقالته لتسليم ما فى عهده (٢) — فلا يغير ذلك من الأثر شيئاً لأن الخدمة تنتهى بتحقيق سببها . ويعتبر الأجر الذى يستحقه العامل إذا استمر

(١) مجلس الدولة الفرنسى فى ١٢/٥/١٩٥٤ — المجموعة ص ٢٦٦ .

(٢) كانت المادة ١١٤ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ تجيز إبقاء الموظف بعد انتهاء مدة خدمته لمدة لا تتجاوز شهر واحد لتسليم ما فى عهده وما كان يجوز مد هذا الميعاد إلا بترخيص من ديوان الموظفين لمدة لا تتجاوز شهرين إذا اقتضت الضرورة ذلك وتمصرف له مكافأة تعادل مرتبه .

فى عمله مؤقتا بعد ذلك مكافأة نظير العمل الذى يقوم به بعد انتهاء مدة الخدمة (٦) .

ثانيا : كانت المادة ٥٦ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفى الدولة تنص على استحقاق الموظف مصروفات نقل له ولعائلته ومناعه عند انتهاء خدمته لاسباب غير الاستقالة أو سوء السلوك أو الاحالة الى المعاش بقرار تاديبى أو فقد الجنسية أو الحكم عليه فى جناية أو جريمة مخلة بالشرف ومن ثم لا يستحق العامل المستقبل مصروفات له ولعائلته ومناعه . وذلك طالما انه يهجر الخدمة برغبته واختياره . وتختلف الاستقالة فى ذلك عن انتهاء الخدمة لبلوغ السن المقررة لترك الخدمة : أو لعدم اللياقة للخدمة صحيا أو للفصل بسبب إلغاء الوظيفة .

وإذا كان القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ والتوانين اللاحقة لم تتضمن مثل هذا النص ، فذلك اكتفاء بالمادة ٢٠ من لائحة بدل السفر ومصاريف الانتقال الصادرة بالقرار الجمهورى رقم ٤١ لسنة ١٩٥٨ فقد نصت على أن « تستحق مصروفات الانتقال فى حالة تغيير الإقامة فى الاحوال الآتية :

٥ - انتهاء الخدمة بغير الاستقالة أو العزل بقرار تاديبى » .

فلذا كان العامل قد انتهت خدمته بالاستقالة فلا يستحق مصروفات نقل له أو لعائلته أو مناعه . ولا يفيد فى ذلك حتى أن يكون سبب استقالته هو الترشيح لعضوية مجلس الامة . لأن ذلك لا يغير من الامر شيئا . ذلك انه لا شك أن سبب انتهاء خدمته هو الاستقالة أيا كان الغرض منها . كما لا يجديهِ اذا كان تاذنيا استناده الى قرار رئيس الجمهورية رقم ٤٧٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن التيسير على رجال القضاء الذين يرغبون فى اعتزال الخدمة لترشيح انفسهم لعضوية مجلس الامة ، لأن ذلك القرار لم يأت بقاعدة ، شأنها التيسير على رجال القضاء الذين يرغبون فى اعتزال الخدمة لترشيح لعضوية مجلس الامة

(٢) راجع حكم المحكمة الادارية العليا فى الطعن رقم ٧٢٢ لمسننة ٢ ق بجلسة ١٩٥٨/١١/٢٢ من ٤ رقم ١٤ من ١٥٧ .

بصفة عامة مطلقه . وانما قد حدد الاحكام التى يستفيدون منها استثناء من
القواعد العامة وليس من بينها ما يتعلق بمصاريف النقل (٤) .

ثالثا : لا تحول الاستقالة بعد قبولها دون اتخاذ الاجراءات التأديبية
قبل الموظف المستقيل عن تصرفات او وقائع سابقة على انتهاء خدمته لم
تكشف الا بعد استقالته .

(٤) راجع فتوى ادارة الفتوى والتشريع لوزارة العدل رقم ١٩١ فى
١٩٥٧/١/٢١ وثمة فتوى اخرى صادرة من ادارة الفتوى المذكورة برقم ١٩٠
فى ذات التاريخ بشأن استقالة القضاة من الخدمة للترشيح لعضوية مجلس
الامة على مقتضى القواعد الواردة فى قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٠ لسنة
١٩٥٧ وقد ذهبت هذه الفتوى الى ان قبول الاستقالة التى يقدمها القاضي
للترشيح لعضوية مجلس الامة وتقدمه بالفعل للترشيح ثم اعتراض الاتحاد
القومى عليه لا يحرمه من الانعاده من قواعد التيسير الواردة فى قرار رئيس
الجمهورية آنف البيان ، وقد جرت عبارات الفتوى باآتى « يبين من الاطلاع
على المذكرة المرفوعة الى السيد رئيس الجمهورية لاصدار القرار الجمهورى
رقم ٤٧٩ لسنة ١٩٥٧ بشأن التيسير على رجال القضاء الذين يرغبون فى
اعتزال الخدمة لترشيح انفسهم لعضوية مجلس الامة انها قد تضمنت
احكاما تقضى بالتيسير على رجال القضاء والنيابة العامة واعضاء مجلس
الدولة وادارة قضايا الحكومة الراغبين فى اعتزال الخدمة بغية هذا الترشيح .

والشرط الذى استلزمته تلك المذكرة التى صدر بناء عليها قرار رئيس
الجمهورية سالف الذكر للاستفادة من احكامه . هو الرغبة فى اعتزال الخدمة
للترشيح لعضوية مجلس الامة ، دون ما شرط آخر يرتبط بنتيجة هذا الترشيح .
وحكمة ذلك ظاهرة وهى ولا شك الاستفادة من كماءات رجال القضاء فلا يعوقهم
عن ذلك الترشيح خشية الاخفاق فى الانتخاب بعد ان اشترط اعتزالهم
الخدمة كشرط للترشيح لعضوية مجلس الامة دون غيرهم من موظفى الدولة .

ولما كان الشرط الذى يستلزمه القرار المذكور لتطبيق احكامه . هو الرغبة
فى الترشيح لمجلس الامة قد تحقق بالنسبة للقضاء الذين تقدموا باستقلالهم
للترشح لعضوية هذا المجلس وقبيلت منهم الاستقالة فتقدموا بعهذ للترشيح
الا ان الاتحاد القومى اعترض عليهم ، وذلك لامور تخرج عن ارادتهم ولا تغنى
على الاطلاق عدولهم عن هذا الترشيح ، لذلك فان لهم الاستفادة من قواعد
التيسير التى تضمنها القرار الجمهورى رقم ٤٧٦ لسنة ١٩٥٧ المشار اليه ،
ويتعين معاملتهم معاملة من اخفق فى الانتخاب « مجبوعة المكتب الفنى لفتاوى
ادارات الفتوى والتشريع — السنة الحادية عشر — رقم ٢٥٤ .

وذلك بطبيعة الحال في حدود المدة المقررة لسقوط الدعوى التأديبية .
لمقد نصت المادة ٦٦ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ على أن تسقط الدعوى
التأديبية يمضى ثلاث سنوات من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة .
وتتقطع هذه المدة بأي إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة .
وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء . وإذا تعبد المتهم فان انقطاع
المدة بالنسبة الى ائدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة الى الباقين ولو لم تكن
قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة ومع ذلك فإذا كون الفعل جريمة
جنائية فلا تسقط الدعوى الا بسقوط الدعوى الجنائية .

وقد جعل هذا النص المدة المقررة لسقوط الدعوى التأديبية ثلاث سنوات
من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة . ما لم تكن هذه المخالفة جريمة
جنائية فلا تسقط الدعوى الا بسقوط الدعوى الجنائية . وهذه تسقط وفقا
للمادة ١٥ من قانون الإجراءات الجنائية بمضى عشر سنوات من يوم وتوسع
الجريمة في مواد الجنائيات وبمضى ثلاث سنين في مواد الجنع ، وبمضى سنة
في مواد المخالفات ، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك .

ويبين من ذلك أن القانون رقم ٤٦ ق لسنة ١٩٦٤ قد قصد الى تقصير
مدة التقادم المسقط للدعوى التأديبية وذلك استقرارا للأمور واستقبالا لها
حتى لا تظل مسائل الإدارة معلقة مدة طويلة يعوق من سير المرافق العامة
الى مواجها بالانتظام والسرعة اللازمتين لمسيرها .

لمقد كانت المادة ١٠٢ مكررا من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ المضافة
بالقانون رقم ٧٢ لسنة ١٩٥٧ تقضى بان لا تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة
الى الموظف طول وجوده في الخدمة . فإذا ترك الخدمة لأي سبب كان فلا
تسقط هذه الدعوى قبل خمس سنوات من تاريخ الترك (٥) .

(٥) واستهداء بحكم المحكمة الادارية العليا في الطعن رقم ١٠٥٨ لسنة
٦ ق بجلسة ١٩٦١/٤/٢٩ بشأن كيفية حساب بدء سريان مدة سقوط الدعوى
التأديبية عن المخالفات التي تقع قبل العمل بقانون جديد استحدثت او عدل

وقد نصت المادة ٦٢ من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ على أنه
« تسقط الدعوى التأديبية بمضى سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع
المخالفة أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها أى الدتتين اقرب .

وتنقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة
وتسرى المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء .

وإذا تحدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لاحدهم يترتب عليه
انقطاعها بالنسبة للباقيين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة» .
وتنص المادة ٩١ من القانون الحالى رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه
« تسقط الدعوى التأديبية بمضى ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة .

وتنقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو
المحاكمة وتبدأ المدة من جديد من آخر إجراء .

وإذا تحدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لاحدهم يترتب عليه
انقطاعها بالنسبة للباقيين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة .

ومع ذلك اذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية الا
بسقوط الدعوى الجنائية .

على أنه من ناحية اخرى فإن المشرع يقضى فى بعض الاحيان بانتفاء
الدعوى التأديبية باستقالة العضو المحال الى المحاكمة التأديبية والحكمة من

= فى مدة السقوط اتى قررها نص قديم — استهداء بهذا الحكم فإن الدعوى
التأديبية اذ تسقط بمضى ثلاث سنوات من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع
المخالفة فإن مدة السقوط هذه لا تسرى الا من تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٦
لسنة ١٩٦٤ الذى استحدث هذا التعديل فى مدة سقوط الدعوى التأديبية
أى من أول يوليو سنة ١٩٦٤ ولو كان الرئيس المباشر قد علم بوقوع المخالفة
قبل ذلك ما دامت الدعوى التأديبية لم تكن قد سقطت طبقا للقواعد المعمول
بها سابقا — راجع زميلنا الاستاذ حمدي عبد المنعم فى كتابه قانون نظام
العاملين المدنيين بالدولة مطلقا على نصوصه بأحكام وفتاوى مجلس الدولة —
طبعة ١٩٦٤ — ص ١٥٨ و ١٥٩ .

ذلك أنه قد تثار في التحقيقات مسائل تتعلق بسلامة الدولة العليا ويكون من المصلحة كتمانها بقبول الاستقالة .

وتطبيقا لذلك قضت المادة ٣٩ من القانون رقم ١٦٦ لسنة ١٩٥٤ بنظام السلكن الدبلوماسي والفنصلى بأن تنقضى الدعوى التأديبية باستقالة العضو المحال الى المحاكمة التأديبية وقبول وزير الخارجية لها .

ونصت المادة ١١٤ من القانون رقم ٥٦ لسنة ١٩٥٩ فى شأن السلطة القضائية على أن تنقضى الدعوى التأديبية باستقالة القاضى وقبول وزير العدل لها ، ولا تأثير للدعوى التأديبية على الدعوى الجزائية والمعنوية الناشئة من نفس الواقعة . والمقصود بالقضاء فى هذا النص جميع رجال القضاء وكل من يشغل وظيفة قضائية بديوان وزارة النصبطن أو بمحكمة النقض أو بالنيابة العامة .

وعلى ذلك ففى الأحوال التى يقضى القانون بتقضاء الدعوى التأديبية باستقالة العضو المحال الى المحاكمة التأديبية يترتب على الاستقالة أثر خطير اذ ينهار الاتهام الادارى فى مواجهة العايل المستقيل . . . على أن المشرع عند ما يقرر مثل هذا الأثر لا يضع فى اعتباره مصلحة العايل نفسه ولا يعامله هذه المعاملة الخاصة الا حرصا على مصالح الدولة العليا حتى لا تطرح اسرار على جانب من الاهمية وتذاع بينها يكون من الخير العام أن تبقى فى طى الكتبان كى لا يستفيد منها عدو للبلاد أو تلوكمها السن المخرضين على نحو فيه اساءة وامتهان . ومن البين أن المسائل التى يتداولها عمل القضاة واطضاء السلك الدبلوماسى والفنصلى من المسائل التى تتضح فيها الحكمة المشار إليها بجلاء .

رقم الايداع بدار الكتب ٨٦/٥١٣٤

دار التوفيق للنشر والتوزيع
للطباعة والجمع الإلكتروني
أول طبع: رمضان الأول سنة ١٤٣٠ هـ
٩٢٥٣٠٤

تصويبات

حلمه انى القارى

ناسف لهذه الأخطاء المطبعية

فالكمال لله سبحانه وتعالى ٠٠٠٠

المخط	الصفحة/المسطر	الصواب	الخطا	الصفحة/المسطر	الصواب
رضعت	١٦/ ٢	وضعت	المادة	٢/٦٦	المادة
الدولة	١١/١٠	الدولة	٢٧	١٨/٦٠	٢٧
قم	٢٢/٢١	رقم	تحالته	١٧/٦٥	الحالات
لفقره	٢١/٢٥	الفقرة	عليها	٢١/٢٦	عليها
القانون	١٢/٢٥	القانون	يشمى	١٦/٦٩	لقسمى
مجوعه	٢٢/٢٩	مجموعة	ثم	٧/٧٥	ثم
يسمى	٩/٣٠	نتهى	لانه	٢١/٧٦	الانه
م	٥/٢٢	ما	يعيد	٢٢/٧٦	يعيد
الماملين	٢٥/٣١	الماملين	لطبى	١١/٨٢	الطبى
المادة	٢٦/٢٥	المادة	للاحكام	٢٢/٨٥	للاحكام
با تضح	٣/٢٦	بالخطا	ولانواع	٨/٨٧	واللوانع
كثفت	٢٤/٣٦	كثفت	بص	١١/٨٨	بنص
المكبئية	٣/١٢	المكبئية	رم	١٦/٩٠	رقم
لاحكم	٢٥/٤٣	لاحكمه	بالدعاء	٤/٩١	بالنظام
بلغرار	٢٧/٤٣	بلغرار	باللوى	٢٤/٩١	بالنانون
الاذهره	٢/٤٧	الاذهرية	القانون	٤/٩٢	القانون
الاذهر	٢/٤٧	الاذهر	لقرابين	١٢/٩٢	القوانين
بكافاه	٧/٤٩	بكافاه	بخدمه	٢٥/٩٢	الخدمة
لمع	٨/٥٢	لمع	بين	١٢/٩٤	بين
معد	٤/٥٣	معدا	المدة	٢٠/٩٥	المادة
الخامسة	١١/٥٧	الخامسة	نره	٢٢/٩٧	نراه
بليند	٢١/٥٨	بالمند	الخارجين	٩/١٠١	الخارجين
مون	١٠/٦٠	ومن	العامل	١١/١٠١	العامل

الخطا	الصفحة/السطر	الصواب	الخطا	الصفحة/السطر	الصواب
٢	١٩/١٠١	٢	٢	٨/١٦٤	ان
المصدر	١٦/١٠٢	المصادر	الموظف	١١/١٦٤	الموظف
ود	١٦/١٠٢	وقت	المشار	١٤/١٦٤	المشار
ضئونا	١٠/١٠٥	تاتونا	بالواقعه	١٤/١٦٥	بالواقعه
وقد	٩/١٠٨	وقت	نضمن	٥/١٦٦	نضمن
ترجهه	١٢/١٢١	توجهه	الأمين	٢١/١٦٦	الأمين
لمدة	١/١١٢	المفخرة	واسطردت	٢٨/١٦٨	واسطردت
الاسل	٨/١٢٢	الاصل	الشركة	٧/١٧٦	الشركة
موظف	٢٨/١٢٢	الموظف	اتقانون	٢٢/١٦٦	اتقانون
المربية	٢٨/١٢٢	المربية	بشأن	٢١/١٦٩	بشأن
والموظفين	٨/١٢٢	والموظفين	يكون	١٢/١١٢	يكون
والمعاهد	٨/١٢٢	والمعاهد	من	٥/٢١٥	من
الحكمة	٢٧/١٢٢	الحكمة	انهاء	١٨/٢١٩	انهاء
خص	١٦/١٢٥	خمس	تنفيذا	٢١/٢١٩	تنفيذا
المقسمة	٢٢/١٢٦	المقسمة	تنفيذا	٢٢/٢١	تنفيذا
الموظفين	٥/١٣٧	الموظفون	الحكم	١٢/٢٢٠	الحكم
١٢	١٢/١٤٤	١٢	المحاكمة	١٩/٢٢٥	المحاكمة
بهاء	٢/١٤٥	بها	بالنرف	٢٥/٢٢٥	بالنرف
القانون	٢٦/١٤٥	القانوني	التنفيذ	١٣/٢٣٥	التنفيذ
العامل	١٩/١٤٦	العامل	القانون	٢٤/٢٣٩	القانون
المستخين	٥/١٤٨	المستخدمين	لا اننا	٢/٢٠٥	لا اننا
سجل	٨/١٤٩	سجل	العامل	١٦/٢٤٧	العامل
المفردة	٤/١٥٢	المفردة	انهاء	٢/٢٤٨	انهاء
يحوز	١/١٥٢	يحوز	حائرا	١١/٢٤٩	حائرا
الحكمة	١٢/١٥٢	الحكمة	مستوحا	١٧/٢٥٠	مستوحا
الدونة	٧/١٥٤	الدونة	١٩٧٨	٤/٢٥٢	١٩٧٨
المستخرج	٧/١٥٦	المستخرج	الى	٢٥/٥١٣	الى
وضع	٢٧/١٥٩	واضح	الاكراه	١٢/٥٣٩	الاكراه
الشهادة	٤/١٦٠	الشهادة	الاستقرار	٩/٥٤١	الاستقرار
الخبة	٢/١٦١	الخدمة	بمعلات	٢١/٥٤١	بمعلات
المشارع	٢٤/١٦٣	المشارع	معتره	١/٥٥٤	معتره

الخطا	الصفحة/السطر	الصواب	الخطا	الصفحة/السطر	الصواب
ورفكت	٦/٥٦٦	ورفضت	با	٢٦/٦١٠	ما
المعتصبة	١٢/٥٨٢	المختصة	بشدين	١٩/٦١٦	بشأن
الانقطاع	٥/٥٩٨	الانقطاع	الجدوى	٢٤/٦٢٠	الجدوى
اجراءه	١/٦٠١	اجراءات	شعرو	٢١/٦٢١	شعور
ون	١٠/٦٠١	ومن	معلقة	٢٥/٦٢٢	المعلقة
رئيس	٨/٦٠٥	رئيس	لكل	١٦/٦٤٠	لكل منهما
تكلمت	٢/٥٦٢	تكلمت	كان	١٩/٦٤٨	كان

فهرس تفصلى (الجزء السادس)

الموضوع	الصفحة
منهج نبوبب الموسوعة :	١
انتهاء الخدمة :	٥
الفصل الاول — انتهاء الخدمة بقوة القانون	٩
الفرع الاول — انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية	٩
اولا — السن القانونى للتقاعد	٩
(ا) التقاعد فى سن الستين	٩
(ب) البقاء فى الخدمة الى سن الخامسة والستين	٤٥
(ج) البقاء فى الخدمة مدى الحياة	٧٥
ثانيا — اثبات السن	٨٠
ثالثا — مد الخدمة بعد السن القانونية	٨٧
رابعا — مسائل متنوعة فى انتهاء الخدمة ببلوغ السن القانونية	٩٣
تملىق —	٩٨

١٨٦	الفرع الثانى - الفصل من الخدمة لصدور حكم جنائى
١٨٦	أولاً - عقوبة العزل من الوظيفة العامة
	ثانياً - الحكم فى جنائية بغير وقف التنفيذ العزل يرتب
١٩٨	انتهاء الخدمة بقوة القانون
٢٠٨	ثالثاً - الحكم بالعزل مع وقف التنفيذ
٢١٧	رابعاً - العزل للحكم فى جريمة مخلة بالشرف
٢٢٤	تعليق
٢٩٧	الفصل الثانى - انتهاء الخدمة من جانب الإدارة
٢٩٩	الفرع الأول - الفصل بسبب انقضاء الوظيفة
٣٠١	الفرع الثانى - الفصل بسبب عدم اللياقة الصحية
٣٠٦	الفرع الثالث - الفصل بغير الطريق التأديبى
٣٠٦	أولاً - الفصل بغير الطريق التأديبى فى الحالات العامة
٣٣٨	ثانياً - الفصل بغير الطريق التأديبى فى حالات التطهير
٣٦١	الفصل الثالث - انتهاء الخدمة بالاتفاق بين الإدارة وموظفيها
	(الاستقالة)
٣٦١	انفرع الأول - الاستقالة الصريحة
٣٩٢	الفرع الثانى - الاستقالة الضمنية أو الحكمة

الموضوع	الصفحة
الفرع الثالث - الاستقالة التيسيرية	٤٤٩
أولاً - قرارات مجلس الوزراء في ٤ و ١١/١٢/١٩٥٣ و ٤٤٩	
ثانياً - قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٦/١٢/١٩٥٣ ٤٥٦	
ثالثاً - القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٦٠ ٤٦٠	
رابعاً - قرار رئيس الجمهورية رقم ٥١ لسنة ١٩٧٠ ٤٩٧	
الفصل الرابع - مسائل عامة ومتنوعة في انتهاء الخدمة ٥٠٢	
تعليق	٥٢٧

سابقة أعمال الدار العربية للموسوعات

(حسن الفكاهى - محام)

خلال أكثر من ربع قرن مضى

ولا - المؤلفات :

١ - المدونة العمالية فى قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية
" الجزء الأول " .

٢ - المدونة العمالية فى قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية
" الجزء الثانى " .

٣ - المدونة العمالية فى قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية
" الجزء الثالث " .

٤ - المدونة العمالية فى قوانين أصابة العمل .

٥ - مدونة التأمينات الاجتماعية .

٦ - الرسوم القضائية ورسوم الشهر العقارى .

٧ - ملحق المدونة العمالية فى قوانين العمل .

٨ - ملحق المدونة العمالية فى قوانين التأمينات الاجتماعية .

٩ - التزامات صاحب العمل القانونية .

ثانيا - الموسوعات :

١ - موسوعة العمل والتأمينات : (٨ مجلدات - ١٢ ألف صفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات وآراء الفقهاء وأحكام المحاكم ،
وعلى رأسها محكمة النقض المصرية ، وذلك بشأن العمل والتأمينات
الاجتماعية .

٢ — موسوعة الضرائب والرسوم والدمغة : (١١ مجلدا — ٢٦ ألف صفحة) .

وتتضمن كافة القوانين والقرارات وآراء الفقهاء وأحكام المحاكم وعلى رأسها محكمة النقض وذلك بشأن الضرائب والرسوم والدمغة .

٣ — الموسوعة التشريعية الحديثة : (٢٦ مجلدا — ٤٨ ألف صفحة) .
وتتضمن كافة القوانين والقرارات منذ أكثر من مائة عام حتى الآن .

٤ — موسوعة الأمن الصناعي للدول العربية : (١٥ جزء — ١٢ ألف صفحة) .

وتتضمن كلمة القوانين والوسائل والأجهزة المعنية للأمن الصناعي بالدول العربية جميعها . بالإضافة الى الأبحاث العلمية التي تناولتها المراجع الأجنبية وعلى رأسها (المراجع الأجنبية والأوروبية) .

٥ — موسوعة المعارف الحديثة للدول العربية : (٣ جزء — ٣ آلاف صفحة) نفذت وسيتم طباعتها بعد تحديث معلوماتها خلال عام ١٩٨٧ .
وتتضمن عرضا حديثا للنواحي التجارية والصناعية والزراعية والعلمية ... الخ لكل دولة عربية على حدة .

٦ — موسوعة تاريخ مصر الحديث : (جزئين — ألفين صفحة) .
وتتضمن عرضا مفصلا لتاريخ مصر ونهضتها (قبل ثورة ١٩٥٢ وما بعدها) .
(نفذت وسيتم طباعتها خلال عام ١٩٨٧) .

٧ — الموسوعة الحديثة للملكة العربية السعودية : (٣ أجزاء — ألفين صفحة) (نفذت وسيتم طباعتها بعد تحديث معلوماتها خلال عام ١٩٨٧)
وتتضمن كافة المعلومات والبيانات التجارية والصناعية والزراعية والعلمية ... الخ . بالنسبة لكافة أوجه نشاطات الدولة والأفراد .

٨ — موسوعة القضاء والفقه للدول العربية : (٢٧٠ جزء) .
وتتضمن آراء الفقهاء وأحكام المحاكم في مصر وبقية الدول العربية بالنسبة لكافة فروع القانون مرتبة موضوعاتها ترتيبا أبجديا .

٩ - الوسيط في شرح القانون المدني الأردني : (٥ أجزاء - ٥ آلاف صفحة) .

وتتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون مع التعليق عليها بآراء فتهاء القانون المدني المصري والشريعة الإسلامية السحاء وأحكام المحاكم فى مصر والمراق وسوريا .

١٠ - الموسوعة الجنائية الأردنية : (٣ أجزاء - ٣ آلاف صفحة) .

وتتضمن عرضا أبجديا لأحكام المحاكم الجزائية الأرونية مقرونة بأحكام محكمة النقض الجنائية المصرية مع التطبيق على هذه الأحكام بالشرح والمنسارنة .

١١ - موسوعة الإدارة الحديثة والحوافز : (سبعة أجزاء - ٧ آلاف صفحة) .

وتتضمن عرضا شاملا لمفهوم الحوافز وتأصيله من ناحية الطبيعة البشرية والناحية القانونية ومفهوم الإدارة الحديثة من حيث طبيعة المسدير المثالى وكيفية إصدار القرار وإنشاء الهيكل وتقييم الأداء ونظام الإدارة بالأهداف مع دراسة مقارنة بين النظم العربية وسائر النظم العالمية .

١٢ - الموسوعة المغربية فى التشريع والقضاء : (٢٥ مجلد - ٢٠ ألف صفحة) .

وتتضمن كافة انشريعات منذ عام ١٩١٢ مرتبة ترتيبيا موضوعيا وأبجديا ملحقا بكل موضوع ما يتصل به من تشريعات مصرية ومبادئ واجتهادات المجلس الأعلى المغربى ومحكمة النقض المصرية .

١٣ - التعليق على قانون المسطرة المدنية المغربى : (جزآن) .

ويتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون ، مع المقارنة بالقوانين العربية بالإضافة الى مبادئ المجلس الأعلى المغربى ومحكمة النقض المصرية .

١٤ - التعليق على قانون المسطرة الجنائية المغربي : (ثلاثة اجزاء) .

ويتضمن شرحا وافيا لنصوص هذا القانون ، مع المقارنة بالتوانين العربية بالإضافة الى مبادئ المجلس الأعلى المغربي ومحكمة النقض المصرية .

١٥ - الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية : التي اقترحتها محكمة النقض المصرية منذ نشأتها عام ١٩٢١ حتى الآن ، مرتبة موضوعاتها ترتيبا ايجديا وزمنيا (٢٥ جزء مع الفهارس) .

١٦ - الموسوعة الاعلامية الحديثة لمينة جدة :

باللغتين العربية والانجليزية . وتتضمن عرفا شاملا للحضارة الحديثة بمدينة جدة (بالكلمة والصورة) .

١٧ - الموسوعة الادارية الحديثة : وتتضمن مبادئ المحكة الادارية العليا منذ عام ١٩٥٥ حتى عام ١٩٨٥ ومبادئ وفتاوى الجمعية العمومية منذ عام ١٩٤٦ حتى عام ١٩٨٥ (حوالي ٣٠ جزء) .

الدار العربية للموسوعات

حسن الفكهاني - محام

تأسست عام ١٩٤٩

الدار الوحيدة التي تخصصت في اصدار

الموسوعات القانونية والإعلامية

على مستوى العالم العربي

ص . ب ٥٤٣ - تليفون ٣٩٣٦٦٣٠

٢٠ شارع عدلي - القاهرة

